Gouvernement du Québec
Conseil du statut de la femme

84- 2938 /

LES FEMMES ET L'EMPLOI

Sylvie Rheault
Francine Lepage
Micheline Boivin

Service de la recherche
1983-10-19

Ce document ne représente pas la position officielle du Conseil du statut de la femme. Il a été réalisé dans le cadre du Forum sur la question économique comme document de travail pour les ateliers.

Dactylographie et mise en page:

Francine Laplante
France Rioux

Québec
8, rue Cook
3ième étage, bureau 300
Québec, G1R 5J7

Montréal:
1255, place Philippe,
Suite 708,
Montréal H3B 3G1

Dépôt légal - 4e trimestre 1983
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-10471-4

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION ---------- 1

CHAPITRE PREMIER LE DROIT A L'EMPLOI POUR LES FEMMES ---------- 5

1.1 Traduction statistique de l'objectif de plein-emploi ---------- 6

1.1.1 En fonction de la main-d'oeuvre ---------- 6

1.1.2 En fonction du chômage ---------- 7

1.2 Un objectif de plein-emploi tenant mieux compte de la population féminine ---------- 8

1.2.1 L'existence d'un chômage caché ---------- 9

1.2.2 Des contraintes à l'emploi plus fortes ---------- 11

CHAPITRE 2 COMMENT AUGMENTER LES EMPLOIS ---------- 13

2.1 Laissez-faire ou intervention ---------- 15

2.1.1 Laissons le système économique en décider pour nous! ---------- 15

2.1.2 Intervenons pour réaliser nos aspirations ---------- 16

2.2 Les modes d'intervention ---------- 17

2.2.1 Une politique de main-d'oeuvre ---------- 18

2.2.2 Une politique de stabilisation économique ---------- 25

CHAPITRE 3 ECONOMIE DE BIEN-ETRE ET EMPLOI ---------- 29

3.1 L'orientation des nouveaux emplois vers les femmes ---------- 29

3.2 Les limites à l'augmentation des emplois ---------- 31

3.3 Les choix de développement d'une société ---------- 32

CONCLUSION ---------- 35

ANNEXES

1. Le chômage: définitions et causes ---------- 39

2. Le chômage féminin tel que perçu par les statistiques ---------- 47

3. Estimation de deux sources de chômage caché, Québec, 1982 ---------- 57

BIBLIOGRAPHIE ---------- 59

"Aucune politique de l'emploi ne peut réussir si elle se fonde sur la jobardise de citoyens mal informés ou le pieux mensonge des dirigeants. Le premier impératif est bien de comprendre — et de faire comprendre à tous — la nature du problème" (Albert, 1982: 56).

INTRODUCTION

De tout temps, les femmes ont apporté une contribution marquante à la production sociale. En effet, par leur production en biens et services, mais aussi par la reproduction de l'espèce humaine, elles ont concouru à la satisfaction des besoins de la société et à son renouvellement. Assurant avant tout le bien-être de leurs proches par le travail domestique et leurs activités bénévoles, elles ont aussi, selon les époques et leur cycle de vie, été appelées à participer à l'effort de travail consenti dans la sphère marchande.

Dans notre société, le travail a été et demeure toujours pour les adultes le moyen le plus usuel de se ménager un accès à des ressources. Si l'emploi procure une rémunération, le travail domestique reçoit, par contre, sa principale contrepartie à l'intérieur de la famille sous la forme de moyens de subsistance, nourriture, logement, vêtement, etc. La conjointe le réalisant bénéficie quelquefois d'un transfert d'actifs de la part de son conjoint en emploi, mais le travail domestique donne peu souvent lieu à un transfert de revenu comme tel, ce qui serait peut-être la véritable marque de sa reconnaissance comme travail. La famille bénéficie également de transferts sociaux, monétaires ou en nature, et de dégrèvement fiscaux provenant de la collectivité. Pensons aux allocations familiales, au crédit d'impôt-enfant, à l'allocation de disponibilité, à l'aide sociale, aux services éducatifs, sociaux et sanitaires, à l'exemption de personne mariée, à la déduction pour enfant à charge, etc. Mais, c'est sous le couvert d'une contribution aux frais de subsistance et de formation de personnes sans revenu (femmes et enfants, principalement) que l'Etat intervient alors souvent et non pas dans le but d'accorder une reconnaissance financière à un travail reconnu utile socialement[1].

1. Seule l'allocation de disponibilité versée aux femmes au foyer ayant des enfants d'âge inférieur à 6 ans constitue une certaine reconnaissance du travail de garde effectué.

En dépit de leurs longues heures de travail, les femmes ne bénéficient donc que d'un accès limité aux ressources. De par leur place dans l'organisation sociale, elles vivent davantage que les hommes de transferts familiaux et sociaux, transferts souvent minimes, et de revenus d'emploi faibles et discontinus. La reconnaissance financière insuffisante accordée à leur travail, tant domestique que marchand, et le déterminisme social qui les affecte de façon marquée à la sphère domestique ne constituent en fait que les deux faces d'une même réalité.

Si la quête de l'autonomie économique des femmes ne va pas sans une reconnaissance adéquate de leurs activités productives quelles qu'elles soient, elle doit s'accompagner également du bris de ce déterminisme. Il faut s'attaquer au droit limité à l'emploi que connaissent les femmes dans notre société, de même qu'au laissez-faire qui caractérise une économie où des taux de chômage élevés semblent une fatalité du système. De hauts niveaux d'emploi sont nécessaires à une amélioration graduelle de la situation des femmes, selon certaines personnes, alors qu'une situation économique mauvaise et un fort chômage entraînent des mises à pied et des coupures dans les programmes sociaux dont femmes et enfants sont les premières victimes (Cohen, 1982). Le sujet de l'emploi fera donc l'objet de la présente étude, d'autres travaux abordant plus spécifiquement la question de la reconnaissance du travail domestique des femmes (Rheault, 1983; Vandelac et al., 1983).

Ce droit limité à l'emploi chez les femmes, nous désirons l'analyser ici surtout dans la foulée des courants dénonçant l'insuffisance des emplois offerts et l'extrême tolérance manifestée face à des taux de chômage élevés. En effet, dans notre société, le nombre d'emplois est déterminé par les impératifs du système productif. Il présente souvent peu de concordance avec le besoin qu'ont les individus d'exercer un travail leur permettant d'assurer adéquatement leur subsistance, d'avoir accès aux fruits du développement et de se réaliser humainement.

Si un droit réel à l'emploi n'existe pas pour l'ensemble des travailleurs masculins, ni n'est encore inscrit à la liste des objectifs prioritaires à atteindre, il existe encore moins pour les femmes. L'emploi a toujours été perçu comme moins nécessaire pour elles. On considère normal qu'elles dépendent financièrement d'un conjoint, sinon de l'Etat, pour leur survie. Plus fondamentalement peut-être, on a toujours pris pour acquise leur participation à la production domestique, sans se laisser aller à imaginer les transformations profondes que devrait subir une organisation sociale dans laquelle cette production ne reposerait plus presque uniquement sur elles.

Pour que ce droit à l'emploi puisse s'exercer, plusieurs croient que la répartition du temps de travail rémunéré entre tous ceux et celles qui désirent un emploi, quoique fondée en toute équité, n'est pas suffisante et ne peut, non plus, les assurer nécessairement d'un revenu adéquat. Il faudrait augmenter le nombre des emplois. Sans partager toujours le même avis sur les politiques les meilleures à mettre en oeuvre, ces personnes trouvent essentiel qu'une stratégie concernant l'emploi soit développée. D'autres vont plus loin et affirment que seule une économie planifiée est en mesure de garantir un droit au travail rémunéré.

Nous croyons que les femmes ne peuvent rester étrangères à ce débat. Dans le but de les y familiariser, nous essayerons de préciser, au premier chapitre, ce que le droit à l'emploi pourrait vouloir dire pour elles. Au cours du second chapitre, nous présenterons, de façon succincte, les principaux moyens qui sont habituellement mis de l'avant en vue d'accroître l'emploi et nous verrons dans quelle mesure ils sont susceptibles de toucher les femmes. Nous nous interrogerons, au troisième chapitre, sur les questions plus fondamentales que pose, en regard de l'emploi et du bien-être, le choix

des orientations économiques: création d'emplois pour qui, augmentation ou meilleure répartition des emplois, finalité du travail et de la production compte tenu de leurs incidences. Finalement, nous essaierons d'entrevoir, en conclusion, des lieux et des façons pouvant permettre aux femmes de prendre la parole sur la question.

En somme, par cette étude, nous voulons rendre accessible au plus grand nombre de femmes le débat sur l'emploi.

CHAPITRE PREMIER

LE DROIT À L'EMPLOI POUR LES FEMMES

Que pourrait vouloir dire un droit à l'emploi pour les femmes? Nous le définirons sommairement pour l'instant comme la possibilité pour toutes les personnes de détenir un emploi.

Comme nous l'avons signalé en introduction, ce droit, même pour les travailleurs masculins, n'a jamais été élevé au niveau des droits fondamentaux garantis dans notre société. Tout au plus, remarque-t-on que la préoccupation de l'emploi redevient actuelle chez nos gouvernants lors des périodes de fort chômage. De plus, l'emploi est peu perçu comme une responsabilité sociale de la part des employeurs, la taille des entreprises, l'anonymat des villes et l'existence de revenu de remplacement en cas de chômage y concourant sans doute. Pour eux, la main-d'oeuvre constitue souvent, à côté d'autres facteurs de production, un intrant qu'il faut utiliser de la façon la plus économique possible en vue de maximiser les profits.

Des courants de pensée se développent maintenant selon lesquels l'Etat, les entreprises et les travailleuses et travailleurs auraient tous une responsabilité face à l'emploi. De plus, un nombre croissant de personnes réclament de la part des gouvernants une action ferme en matière de politique d'emploi. Dans ce chapitre, nous verrons de quelles façons le concept de plein-emploi est généralement traduit sous forme statistique. Nous verrons ensuite comment un objectif de plein-emploi, ainsi défini et fixé, peut facilement laisser à l'écart une bonne partie du potentiel féminin.

1.1 Traduction statistique de l'objectif de plein-emploi

Le plein-emploi ne signifie ni un taux de participation des adultes à la main-d'oeuvre de 100%, ni un taux de chômage nul.

1.1.1 En fonction de la main-d'oeuvre

Le concept de plein-emploi généralement utilisé s'applique uniquement aux personnes faisant partie de la main-d'oeuvre. Les personnes dites "actives"[1] sont, soit déjà en emploi, soit en chômage, c'est-à-dire en recherche active d'emploi.

On conçoit donc que le plein-emploi pourrait être atteint même si un nombre important de personnes se retrouvaient à l'extérieur de la main-d'oeuvre. Par exemple, en 1982, 54,1% des femmes de 15 ans et plus et 25,8% des hommes du même âge sont classés hors main-d'oeuvre (Statistique Canada, cat. 71-001, déc. 1982). Ce groupe est hétérogène puisqu'on y rencontre des individus réalisant peu d'activités productives comme telles, personnes âgées, malades et inaptes au travail, d'autres aux études, qui investissent dans leur formation, d'autres aussi qui s'emploient entièrement à la production non marchande (des femmes actives dans la sphère domestique, principalement) et d'autres, enfin, qui travaillent au noir.

Les travailleuses et les travailleurs dits "découragés" sont aussi considérés comme n'appartenant pas à la main-d'oeuvre. Il s'agit

---

1. Au cours de cette étude, nous ne parlerons pas de personnes actives et inactives comme on le fait généralement, mais plutôt de personnes dans la main-d'oeuvre et hors main-d'oeuvre. En effet, nous considérons que l'usage des termes actif et inactif est impropre dans la mesure où, en nommant inactives des personnes qui réalisent exclusivement des tâches productives non marchandes, on mésestime gravement leur contribution sociale. Nous pensons principalement aux femmes effectuant à temps plein du travail domestique dans le cadre de leur foyer.

de personnes sans emploi, mais non reconnues chômeuses bien que souhaitant exercer un emploi, parce qu'elles n'ont pas effectué de recherche dans ce but, estimant toutes démarches vaines.

Dans ce sens, une société pourrait se dire en situation de plein-emploi avec la moitié des femmes se retrouvant hors main-d'oeuvre. La pénurie des emplois qui sévit actuellement et les obstacles spécifiques qui se dressent à l'emploi pour les femmes nous amènent à nous interroger sérieusement sur la validité d'un objectif de plein-emploi qui serait établi au Québec uniquement à partir d'une manifestation explicite de la volonté d'être en emploi.

1.1.2 En fonction du chômage

On définit généralement le plein-emploi par un niveau-cible de chômage que l'on ne souhaite pas dépasser parmi les individus faisant partie de la main-d'oeuvre.

Préoccupées par les coûts économiques énormes du chômage (ils atteindraient 15.3 milliards de dollars en 1981 au Québec), deux économistes, Diane Bellemare et Lise Poulin-Simon, souhaitent que le Québec se donne un objectif de plein-emploi qui ne laisserait qu'un taux de chômage de 3,5% dans la main-d'oeuvre (Bellemare et Poulin-Simon, 1983). On sait qu'il est impossible d'obtenir un taux de chômage nul dans une économie en mouvement. En effet, même si le nombre de postes vacants devait correspondre exactement aux effectifs humains disponibles pour l'emploi, il existerait toujours des personnes qui, en vertu des problèmes de mobilité et de qualification, d'un manque d'information ou du temps de recherche nécessaire, ne pourraient occuper immédiatement ces postes.

D'autres personnes estiment que l'on devrait se considérer au plein-emploi si l'on a réussi à réduire le chômage à son taux naturel ou non accélérationniste. Conscientes des coûts du chômage, mais aussi

de ceux de l'inflation, elles jugent qu'un abaissement du chômage en dessous de son taux naturel risquerait d'aviver l'inflation et de causer alors plus de préjudice à l'économie. Pierre Fortin évalue ce taux de chômage naturel ou non accélérationniste à 7,5% ou à 8% de la main-d'oeuvre au Québec (Hétu, 1982, p. 9).

Ces deux exemples nous enseignent que la définition même du plein-emploi ne fait pas l'unanimité. L'objectif de plein-emploi que l'on aimerait voir adopter dépend de l'analyse faite de la réalité, de l'efficacité attribuée aux différentes politiques et, plus fondamentalement, du rôle que l'on souhaiterait que l'Etat s'arroge en matière d'emploi et de ressources humaines.

Plusieurs concepts de chômage ont été développés par les économistes et les sociologues dans le but de décrire le phénomène, d'en analyser les causes ou de juger de ses incidences (chômage frictionnel, conjoncturel, structurel, naturel, non accélérationniste, réserve de main-d'oeuvre, etc.). Nous ne les reprendrons pas ici, mais les lectrices et lecteurs intéressés pourront en avoir un aperçu en consultant l'annexe 1 de cette étude. Dans la section suivante, nous nous interrogeons sur les facteurs qu'il faudrait prendre en compte afin qu'un objectif de plein-emploi englobe le potentiel féminin.

1.2 Un objectif de plein-emploi tenant mieux compte de la population féminine

Un objectif de plein-emploi qui ne serait établi qu'en fonction des taux de chômage recensés dans les statistiques officielles risquerait d'être partiel. En effet, ces taux dissimulent une partie de la réalité vécue par les femmes. Il nous apparaît donc nécessaire que le plein-emploi soit également défini à partir de l'expression large d'une volonté de participation à la main-d'oeuvre, particulièrement dans le cas de la population féminine.

1.2.1 L'existence d'un chômage caché

Pour être reconnu chômeuse ou chômeur, il faut satisfaire deux exigences: désirer occuper un emploi et avoir effectué des activités de recherche à cette fin. Un premier examen des taux de chômage ayant prévalu chez les Québécoises et les Québécois en 1982 ne nous révèle pas une expérience très différente selon le sexe. Le taux moyen de chômage féminin s'élevait à 14,0% et le taux masculin à 13,7%.

Pourtant, on sait que les travailleuses rémunérées se retrouvent plus souvent employées à temps partiel que les travailleurs, ce pourcentage s'élevait à 21,4% contre 6,1% en 1982 (Statistique Canada, cat. 71-001, déc. 1982). Serait-il alors plus juste de parler de chômage partiel pour celles qui désireraient occuper un emploi à temps plein, ce dont ne rendent pas compte les statistiques.

De plus, les taux féminins de chômage affichent à chaque année depuis 1972 une certaine supériorité sur les taux masculins (annexe 2, tableau 1). Le rapprochement des taux qui s'est effectué en 1982 n'a pas correspondu à un abaissement du chômage féminin puisque les travailleurs des deux sexes ont subi des taux records cette année-là. Il semble que l'on pourrait attribuer ce rétrécissement des écarts à une sensibilité plus grande des taux masculins aux facteurs conjoncturels[1]. Guindon (1982, p. 414-415), qui a étudié la période 1966 à 1978 au Québec, constate que le taux de chômage des jeunes hommes réagit davantage aux tensions conjoncturelles que celui des jeunes femmes et celui des hommes adultes davantage que

1. Les facteurs conjoncturels sont ceux qui entraînent une baisse temporaire de l'activité économique. Cette baisse peut être provoquée par la hausse du taux d'intérêt, une perte de confiance des consommateurs, la montée du dollar canadien, la perte d'un marché, etc.

celui des femmes adultes. Les variations conjoncturelles toucheraient moins ces dernières en raison de leur plus grande concentration dans les emplois reliés au processus administratif des entreprises ou d'un retrait de la main-d'oeuvre plus important chez elles.

Une étude du Conseil économique du Canada (Hasan et Broucker, 1981), qui s'est intéressée, entre autres, aux passages de l'emploi vers le chômage et vers l'extérieur de la main-d'oeuvre au Canada entre 1976 et 1980, donne un appui à cette hypothèse d'un retrait plus grand de la main-d'oeuvre chez les femmes que chez les hommes. Les travailleuses avaient en effet une probabilité plus grande que les travailleurs de passer de l'emploi à une situation hors main-d'oeuvre alors que leur probabilité de passage de l'emploi vers le chômage était plus faible. Marston (1976) donne deux explications à ce retrait plus élevé chez les femmes: d'abord, le soin des enfants et l'entretien ménager et, ensuite, le fait qu'une plus grande fraction de femmes en chômage quitterait le marché du travail sous l'effet du découragement. Ce dernier facteur expliquerait donc, en partie, les durées moins longues de chômage que les femmes enregistrent, l'incidence du chômage étant par contre plus élevée chez elles que chez les hommes (Hasan et Broucker, 1981). Les lectrices et les lecteurs désireux d'obtenir un complément d'information sur la question pourront consulter l'annexe 2.

Il peut être intéressant de tenter de quantifier le chômage caché dont sont victimes les femmes et les hommes et, ainsi, de mieux percevoir le chômage réel qui sévissait en 1982. On comptabilisera d'abord le chômage caché qui s'est manifesté sous la forme d'un retrait de la main-d'oeuvre. Pour ce faire, on ajoute aux populations en chômage et dans la main-d'oeuvre telles que recensées dans les statistiques officielles, les personnes dites hors de la main-d'oeuvre pour raisons personnelles ou en vertu d'une perte d'emploi

ou d'une mise à pied (travailleuses et travailleurs découragés). Cette source de chômage caché porte alors le taux de chômage à 28,5% chez les femmes et à 19,2% chez les hommes.

Il faut ensuite signaler l'existence d'un deuxième type de chômage caché, celui provenant de l'exercice contraint d'un emploi à temps partiel. Il atteint les personnes travaillant à temps partiel parce qu'elles n'ont pu trouver que ce travail ou en raison d'obligations personnelles ou familiales. Traduite en un équivalent "chômage à plein temps", cette deuxième source de chômage correspond à un taux de chômage additionnel de 5,2% pour les femmes et de 1,4% pour les hommes. Le détail et la justification des calculs apparaissent à l'annexe 3.

Le chômage caché chez les femmes ne semble donc pas anodin, ce dont ne peut faire fi un objectif de plein-emploi.

1.2.2 Des contraintes à l'emploi plus fortes

Il ressort donc qu'un certain nombre de femmes, parmi celles qui sont classées hors main-d'oeuvre, exprimeraient plus ouvertement leur désir d'occuper un emploi si les conditions étaient différentes.

On sait que, de tout temps, les femmes ont démontré des taux de participation à la main-d'oeuvre inférieurs à ceux des hommes, de même que des taux plus variables selon le cycle de vie. Si ces taux se sont progressivement accrus depuis le début du siècle, c'est peut-être surtout en raison des nouveaux besoins de main-d'oeuvre créés dans l'industrie. Les femmes n'ont probablement jamais été en mesure d'exprimer réellement leur propre souhait face à l'emploi, le passage lent et partiel de certaines activités domestiques dans la sphère commerciale ou gouvernementale n'ayant que peu libéré leur temps.

On connaît les contraintes plus lourdes se dressant à l'exercice d'une activité rémunérée pour elles:

- contraintes liées à des salaires inférieurs, à des occupations moins intéressantes, à des chances de promotion plus faibles, aux préférences souvent manifestées pour les candidats masculins;

- contraintes liées aux rigidités présentes dans l'organisation du travail domestique ou rémunéré et dans l'environnement social (partage des tâches domestiques insuffisant, longues heures de travail, congés parentaux et de maladie inexistants, courte durée des vacances, services de garde et de transport en commun inadéquats, heures d'ouverture des magasins et des services restreintes, etc.);

- contraintes liées à la faible rentabilité de l'emploi en vertu de leurs faibles salaires, des coûts élevés du travail et des substituts familiaux et des politiques gouvernementales désincitatives à l'acquisition d'un deuxième revenu par les conjoints (faible couverture des frais de garde, exemption de personne mariée, crédit d'impôt-enfant, supplément familial au revenu de travail).

Cette réflexion nous enseigne que les femmes ne vivent pas la même réalité que les hommes en ce qui a trait au chômage et à l'activité. La lutte contre le chômage doit donc tenir compte de ce phénomène. Une politique de plein-emploi qui assurerait le droit à l'emploi devrait s'assortir de mesures visant à atténuer les contraintes vécues particulièrement par les femmes.

Dans le chapitre suivant, nous décrirons brièvement les diverses politiques généralement mises de l'avant en vue d'accroître l'emploi et nous soulignerons leur impact prévisible sur les femmes.

CHAPITRE 2

COMMENT AUGMENTER LES EMPLOIS

Les solutions qui sont envisagées dans le but d'obtenir le plein-emploi dépendent de la signification que l'on accorde aux notions de travail, de chômage et de plein-emploi. De plus, même les personnes qui s'entendent sur les concepts connaissent des divergences au sujet des moyens aptes à procurer le plein-emploi.

Le plein-emploi se définit en général comme une politique visant à enrayer le chômage. Par les dix énoncés suivants, Michel Albert nous donne un aperçu des "solutions miracles" qui pourraient être avancées et nous démontre, hors de tout doute, qu'aucune politique de plein-emploi ne peut réussir sans une approche globale:

1) Il n'y a qu'à interdire les licenciements...Conséquence: la main-d'oeuvre excédentaire augmentera les charges de l'entreprise.

2) Il n'y a qu'à obliger les entreprises à embaucher...Mais, alors, comment pourront-elles rester compétitives?

3) Au lieu de verser des indemnités aux chômeurs qui ne travaillent pas, il n'y a qu'à donner cet argent aux entreprises pour qu'elles embauchent...Cependant, toutes les entreprises voudront embaucher des chômeurs.

4) Il n'y a qu'à recruter davantage de fonctionnaires ou de salariés dans les entreprises publiques...Ceci impliquera une hausse des impôts et de l'inflation, une baisse de la compétitivité et des exportations, une augmentation des importations, etc. En bref, les problèmes économiques s'aggraveront.

5) Il n'y a qu'à réduire la durée de travail...Mais, cette solution consiste à croire qu'on peut réduire la durée de travail de la même façon pour tous et sans réduire les salaires (Albert, 1982, p. 62).

6) Il n'y a qu'à abaisser l'âge de la retraite et qu'à allonger la durée des études...Les conséquences en seront l'augmentation des charges de l'Etat, la hausse de l'inflation, la baisse de la compétitivité avec ses impacts sur les relations économiques internationales, et ainsi de suite.

7) Il n'y a qu'à renvoyer chez eux les travailleurs immigrés...Sans commentaire!

8) Il n'y a qu'à augmenter la croissance de notre économie nationale... Les possibilités d'augmentation de la demande, selon la tradition de Keynes, sont toutefois limitées étant donné la concurrence internationale. De plus, l'augmentation des investissements doit se faire avec des contraintes salariales.

9) Il n'y a qu'à accepter un peu plus d'inflation...Mais, l'inflation est une source d'injustice sociale et de démoralisation.

10) Il n'y a qu'à protéger nos entreprises contre l'invasion des produits étrangers...A court terme, le protectionnisme protège les emplois, mais pas à long terme.

Afin de ne pas tomber de ce même piège, qui consisterait à étudier les moyens à la pièce sans considérer leur impact et sans les relier à un plan d'ensemble, nous traiterons d'abord dans ce chapitre des deux grandes idéologies qui se font face, l'une à l'encontre et l'autre en faveur de l'intervention. Nous présenterons ensuite les diverses solutions qui sont suggérées pour augmenter l'emploi en les inscrivant dans le cadre de la politique globale à laquelle chacune se rattache.

2.1 Laissez-faire ou intervention

Depuis les débuts de l'industrialisation, deux courants de pensée s'affrontent au sujet de la nécessité de l'intervention gouvernementale, syndicale ou autre.

Certaines personnes affirment que le système économique, laissé à lui-même, permettra de réaliser une allocation efficace des individus et des entreprises et, ainsi, de satisfaire les besoins d'emploi et de consommation des personnes. D'autres, par ailleurs, soutiennent que l'intervention de l'Etat est nécessaire, ne serait-ce que minimalement, pour assurer à tous un niveau de vie décent puisque les intérêts poursuivis par les propriétaires du capital ne correspondent pas nécessairement aux besoins de la collectivité.

2.1.1 Laissons le système économique en décider pour nous!

Les tenants du "laissez-faire" croient que les forces du marché, même si certains problèmes peuvent survenir, sont suffisantes pour assurer, entre autres, des emplois aux personnes désireuses de travailler. Supposons, par exemple, qu'une ouvrière du vêtement demande un emploi dans une des nombreuses entreprises du vêtement de sa région; d'une part, cette entreprise, en concurrence avec les autres pour obtenir cette main-d'oeuvre, devra offrir un salaire suffisamment intéressant pour l'attirer; d'autre part, faisant partie d'un fort contingent d'ouvrières du vêtement, cette travailleuse ne peut toutefois exiger un salaire trop élevé si elle veut obtenir l'emploi. Le salaire d'équilibre résultant de ces pressions ainsi que le nombre d'heures travaillées détermineront le revenu de cette femme.

Si ce salaire est trop faible pour subvenir à ses besoins vitaux, elle peut toujours se recycler ou augmenter ses heures de travail. Elle peut aussi, plus simplement, se marier et vivre alors du revenu du conjoint ou,encore, combiner son revenu à celui de ce dernier en vue d'obtenir un salaire familial décent. Donc, selon les tenants de cette théorie, les individus ont le choix de refuser ou d'accepter les conditions relatives à un emploi, et les entreprises peuvent choisir librement leur main-d'oeuvre une fois qu'elles ont décidé du nombre d'employées(és) désirées(és). Cette liberté de l'entreprise signifie la "liberté" de discriminer les femmes, la "liberté" de changer de pays si les salaires sont "trop élevés", la "liberté" de congédier sans préavis, la "liberté" de changer son processus de production en utilisant plus de capital, etc.

L'absence d'interventions, de réglementations et de regroupements des travailleurs et travailleuses sont, selon ce courant, des conditions nécessaires à une plus grande croissance économique et, par conséquent, des emplois.

2.1.2 Intervenons pour réaliser nos aspirations!

Ce "laissez-faire" n'a toutefois jamais existé à l'état pur, ce qui nous laisse fort sceptique sur ses possibilités d'existence. En outre, dans les situations où le fonctionnement de l'économie s'est rapproché du "laissez-faire", par exemple dans les débuts de l'industrialisation et, encore aujourd'hui, dans certains pays, des problèmes aigus de pauvreté et d'exploitation de la main-d'oeuvre sont survenus.

De plus, les groupes les plus vulnérables d'une société sont les premières victimes d'un système où prévaut la loi du plus fort. Dans ces circonstances, les femmes ne pourraient non seulement satisfaire leurs aspirations, mais elles risqueraient d'aggraver leur situation. La "liberté de choix" de la part des entreprises ne fait que conserver les rapports d'inégalité entre les hommes et les femmes. Nous ne pouvons appuyer une orientation basée historiquement sur la discrimination seulement parce que ce "laissez-faire" "pourrait" augmenter les emplois. Des interventions sont nécessaires pour, tout au moins, corriger la situation actuelle. Il s'agit donc de cerner les formes et les moyens d'accroître le nombre d'emplois sans pour autant augmenter les inégalités et les discriminations.

Le second courant de pensée, qui préconise l'intervention étatique ou autre, se présente donc comme la condition objective à la réalisation de nos aspirations. Les interventions peuvent prendre toutefois une multitude de formes et leurs incidences sur la population féminine ne sont pas toutes connues. Il est donc opportun, d'une part, de saisir minimalement quelles sont les grandes orientations qui justifient une intervention donnée et, d'autre part, de découvrir les balises à respecter pour que l'augmentation des emplois assure une amélioration de la condition des femmes.

2.2 Les modes d'intervention

Nous pouvons dégager, à partir des conceptions touchant la politique d'emploi, deux voies de sortie pour augmenter le nombre d'emplois. Les formes d'intervention qui sont privilégiées par les uns et les autres découlent des perceptions et des analyses que ces personnes se font de la réalité économique. Ces deux voies partent toutefois du point de vue commun que le marché du travail, laissé à lui-même, se bute à des obstacles l'empêchant de réaliser une allocation optimale des

ressources humaines. Leur différence fondamentale se situe au niveau du rôle que doivent jouer les dépenses gouvernementales dans la croissance économique et, par conséquent, de l'emploi. Certaines personnes croient que les interventions doivent passer par la mise en place de mécanismes destinés à améliorer l'efficacité du processus d'allocation de la main-d'oeuvre, du capital et des ressources, ce qui permettra d'atteindre les grands objectifs sociaux: stabilité des prix, plein-emploi et croissance des revenus (Conseil économique du Canada, 1982, p. 91). D'autres, sans renier au contraire ces mécanismes d'allocation, croient nécessaire d'utiliser en sus des politiques macro-économiques, c'est-à-dire des politiques qui agissent sur les grands agrégats tels que la masse monétaire, les dépenses gouvernementales, la dette de l'Etat, la consommation des ménages, les dépenses d'investissement, etc.

Sous les termes de politique de main-d'oeuvre et de politique de stabilisation économique, ces modes d'intervention seront analysés à la section suivante.

2.2.1 Une politique de main-d'oeuvre

Une politique de main-d'oeuvre se restreint, en général, à la notion d'équilibre du marché du travail. D'une part, il y a des emplois vacants qui doivent être comblés et, d'autre part, il y a du chômage. Une politique de main-d'oeuvre vise à assurer une concordance entre la pénurie et le surplus de main-d'oeuvre. Elle utilise à ce propos diverses politiques touchant la formation, le recyclage, la mobilité, le reclassement lors des fermetures d'usine, les subventions aux entreprises, etc.

Les interventions se font sur la demande de main-d'oeuvre émanant des entreprises et sur l'offre de travail provenant des individus.

Par exemple, une industrie connaît des difficultés en raison d'une hausse soudaine du prix de ses matières premières. Une mise à pied de travailleurs et travailleuses peut s'en suivre, entraînant une augmentation du chômage. Pour le contrer, le gouvernement choisira d'aider momentanément cette industrie en la subventionnant ou, encore, un comité de reclassement sera mis en place en vue de la relocalisation des chômeurs et des chômeuses.

Une politique destinée à améliorer l'offre de travail peut prendre la forme du recyclage des individus en chômage vers les emplois vacants ou, encore, d'une correction des discriminations subies par certaines catégories de travailleurs et travailleuses. Les mesures visant à corriger les imperfections du marché du travail adoptent donc plusieurs visages et plusieurs formes.

Selon le Conseil économique du Canada (1982, p. 3), l'une des principales qualités de la politique de main-d'oeuvre réside dans le fait qu'en supprimant les goulots d'étranglement, elle est susceptibles de contribuer non seulement à la croissance de l'emploi, de la production et de la productivité, mais aussi à la réduction de l'inflation. Une politique de main-d'oeuvre apparaît donc autant comme un moyen de corriger les mésajustements du marché du travail que de solutionner les difficultés de l'ensemble de l'économie.

Les instruments envisagés pour corriger les lacunes du marché du travail seront présentés de façon indépendante dans le but de permettre aux femmes d'identifier les interventions les plus pertinentes pour elles.

La formation et le recyclage de la main-d'oeuvre

Les objectifs poursuivis dans une politique de formation et de recyclage sont beaucoup plus vastes que ceux reliés à la correction des discordances entre l'offre et la demande de travail. En effet, les connaissances sont en soi un atout pour la société. Une meilleure qualité de main-d'oeuvre obtenue grâce à la formation peut concourir au mieux-être de la société et à son avancement.

Dans le cadre d'une politique de main-d'oeuvre, la formation et le recyclage visent surtout à rendre accessible aux entreprises une main-d'oeuvre qualifiée et à fournir aux individus des moyens d'améliorer leur situation de travail et de revenu. Par exemple, une politique de formation et de recyclage devrait faciliter aux femmes l'intégration au marché du travail sans pour autant les ghettoïser dans les secteurs traditionnellement féminins.

Des programmes spécifiques peuvent être offerts aux femmes dans des secteurs en pénurie et non traditionnellement féminins. Les aides financières basées sur le revenu individuel et les programmes d'accès à l'égalité apparaissent comme un complément important d'une politique de formation et de recyclage que l'on veut effective.

Certains autres éléments seraient appréciables lors de l'élaboration d'une telle politique: la reconnaissance des habiletés acquises en dehors du milieu scolaire et du travail, une plus grande souplesse au niveau des régimes de formation, une plus grande diversité des milieux propices à l'acquisition d'une formation, la contribution financière des entreprises au recyclage de leurs employées, la participation des employées aux discussions et aux modifications entourant les changements technologiques, etc.

Mobilité géographique de la main-d'oeuvre et des entreprises

Certaines disparités régionales dans les taux de chômage ainsi que dans le nombre d'emplois offerts seront annulées, sinon réduites, par un programme de mobilité géographique. Par exemple, des aides financières peuvent être accordées aux entreprises qui s'implantent dans les zones très touchées par le chômage ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs disposés à s'installer là où les emplois sont disponibles.

Pour ce faire, il est primordial que l'information sur les emplois actuels et à venir dans les régions soit bien véhiculée. De plus, les obstacles à la mobilité, tels les coûts de déplacement, la perte d'emploi du conjoint ou de la conjointe, la vente ou la location de la résidence familiale, etc. doivent être pris en compte dans un programme de mobilité géographique.

Politique de revenu

Certaines personnes avancent que la politique de revenu et celle de l'emploi ne doivent pas être établies isolément. "La coordination entre politique de l'emploi et politique de revenu devrait être encouragée. Les structures salariales rigides, le resserrement de l'éventail des revenus, les politiques fiscales qui neutralisent les effets stimulants du système de salaires, particulièrement en ce qui concerne les suppléments de rémunération, devraient être éliminés" (Albeda, 1983, p. 66).

Toutefois, cette coordination semble faire reposer tout le poids de l'ajustement sur les salaires en omettant de soumettre les prix et les profits des entreprises aux mêmes contraintes. Cette coordination recèle, en fait, certains désavantages pour les travailleurs et travailleuses si aucun critère n'est instauré dans l'application de cette

politique. Par exemple, l'élimination des structures salariales rigides signifie, entre autres, la réduction des salaires dans les périodes de chômage élevé. Pour les femmes qui connaissent déjà, pour une bonne part, des salaires inférieurs à ceux de la population masculine, une telle politique entraînera des conséquences inacceptables.

La sécurité sociale, de par son impact sur les revenus, fait partie d'une telle politique. L'aide sociale, l'assurance-chômage, les régimes de retraite et d'invalidité, les congés de maternité, etc. sont autant de programmes qui influencent le marché du travail. D'une part, les coûts des avantages sociaux assumés par les employeurs pourraient les inciter à s'orienter vers une moins grande utilisation de la main-d'oeuvre; d'autre part, les individus pourraient modifier leur comportement face au marché du travail.

Certaines distorsions jouent au détriment des femmes; par exemple, le supplément de revenu au travail instauré par le gouvernement du Québec est basé sur le revenu familial, c'est-à-dire sur le revenu des deux conjoints (s'il y a lieu). La prise en compte du revenu du conjoint risque de faire perdre le supplément de revenu à la femme (et vice versa), ce qui contrecarre l'objectif poursuivi d'assurer l'autonomie financière aux femmes.

Les relations patrons-employées(és)

Les relations patrons-employées(és) tiennent une place privilégiée dans une politique de main-d'oeuvre. Pour certaines personnes, la mise sur pied de structures formelles de concertation entre patrons, syndiqués et Etat apparaît essentielle à l'établissement d'un

dialogue alors que d'autres jugent quelquefois inutiles ces structures, chaque partie pouvant très bien défendre les intérêts de son groupe en utilisant les canaux traditionnels de négociation.

Les comités de reclassement, la négociation collective, les comités paritaires pour la mise en place d'une politique de formation ou de recyclage, etc. représentent des outils d'intervention pouvant être utilisés au sein même de l'entreprise. L'objectif poursuivi est alors d'allier les travailleurs et les travailleuses aux décisions prises concernant leur participation à l'emploi et à leurs conditions de travail et, même, de les protéger en cas de perte d'emploi grâce à un comité de reclassement, par exemple. Cette structure, à mission de soutien et de relance, vise à trouver des emplois convenables, stables et rémunérateurs, en remplacement des emplois perdus (Brody, 1981, p. 131). Nous ne pouvons donc que privilégier ces interventions dans une politique de main-d'oeuvre puisque nous souhaitons améliorer les conditions d'emploi des femmes.

La création d'emplois

On pourrait penser que la création d'emplois ne fait pas partie d'une politique cherchant à corriger les discordances entre le nombre de chômeurs et chômeuses et le nombre d'emplois vacants. Toutefois, les promoteurs de la création directe d'emplois dans les secteurs public et privé justifient cette intervention par leur volonté de réduire les tendances inflationnistes, de corriger les goulots d'étranglement dans certains secteurs en pénurie, de favoriser l'équité en pointant les groupes plus démunis face au chômage et, finalement, d'améliorer la répartition des revenus. La création d'emplois répond, en ce sens, aux objectifs poursuivis par une politique de main-d'oeuvre.

Certains individus vivent des périodes de chômage prolongé non pas en raison de ce qu'ils sont – trop jeunes ou trop vieux, pas assez qualifiés– mais en raison de carences d'emploi. On peut choisir alors d'appliquer une politique de création d'emploi directement à ces catégories de main-d'oeuvre, contrairement à une politique de régulation de la demande globale[1] (portant sur les dépenses publiques générales). Selon les adeptes d'une telle politique, la création d'emplois serait moins dispendieuse que la politique de stimulation de la demande globale dont nous parlerons plus loin. Elle diminuerait de plus les transferts sociaux et familiaux. Elle accroîtrait donc moins le déficit budgétaire.

Une politique de création d'emplois comprend des programmes d'emploi dans le secteur public et parapublic, dans le réseau communautaire de même que des subventions aux entreprises leur permettant de réduire leurs coûts de production et d'augmenter le nombre d'emplois offerts. Donc, une politique de création d'emplois peut être en mesure de répondre aux besoins de la population féminine. Il faut toutefois s'assurer qu'elle prenne en compte ces besoins, par exemple en rendant obligatoire l'instauration de programmes d'accès à l'égalité pour les entreprises récipiendaires de subventions.

Autres mesures spécifiques à la population féminine

A quelques reprises, nous avons mentionné les programmes d'accès à l'égalité[2] comme moyens de corriger les discriminations dont les

---

1. Demande globale: demande de biens et services dans l'économie comprenant les dépenses des ménages, des entreprises et du gouvernement, ainsi que la différence entre les exportations et les importations.

2. Les programmes d'accès à l'égalité comprennent, par définition, des mesures d'égalité des chances et des mesures de redressement, c'est-à-dire préférentielles. Ces dernières, établies sur l'égalité des résultats, visent à redresser les discriminations subies antérieurement par un groupe, en leur accordant certains avantages pendant une période donnée.

femmes sont encore victimes. En soi, ces programmes s'inscrivent dans le cadre d'une politique de main-d'oeuvre. Toutefois, leur efficacité sera d'autant plus grande que des emplois seront disponibles. En ce sens, ces programmes doivent s'inscrire dans une politique d'augmentation des emplois.

D'autres mesures sont nécessaires pour faciliter l'intégration des femmes au marché du travail. Les obstacles inhérents à la participation au marché du travail tels les coûts et la disponibilité des services de garde, la double tâche de travail occasionnée par le travail ménager, les valeurs véhiculées dans la société relativement aux rôles des femmes sont autant de facteurs à prendre en compte dans une politique de main-d'oeuvre.

2.2.2 Une politique de stabilisation économique

Une politique de stabilisation se différencie d'une politique de main-d'oeuvre telle que discutée dans la partie précédente. Essayons d'illustrer comment.

Comme dans une comptabilité, nous pouvons représenter de deux façons les échanges monétaires de même que les échanges en biens et services prenant place dans l'économie: sous leur aspect "revenus" ou sous leur aspect "dépenses". D'une part, la production de biens et services génère des revenus sous la forme de dividendes, d'intérêts, de rentes et de salaires. D'autre part, l'achat des biens et services s'inscrit sous la forme de dépenses. L'ensemble des revenus et des dépenses doivent s'équilibrer dans l'économie.

Toutefois, l'impact des interventions gouvernementales est différent selon qu'elles agissent au niveau de la production ou dans le cadre

des dépenses. Les politiques de main-d'oeuvre s'insèrent dans le fonctionnement de la production. Au contraire, les politiques de stabilisation agissent sur les dépenses en biens et services dans l'économie (demande globale).

Selon certains et certaines, nous ne pouvons parvenir au plein-emploi des ressources humaines si nous n'utilisons que les seuls instruments considérés dans la politique de main-d'oeuvre.

Lorsque la demande globale est insuffisante et qu'il s'en suit du chômage, il faut stimuler cette demande par des dépenses en biens et services. Supposons, par exemple, que le gouvernement développe un réseau routier. Les revenus reçus par les travailleurs et les travailleuses ainsi que par les industries seront injectés de nouveau, en partie, dans l'économie. Cette nouvelle dépense entraînera de nouvelles productions, donc des revenus additionnels qui se traduiront à nouveau en dépenses supplémentaires et ainsi de suite. Ce processus va toutefois en s'amenuisant car une partie seulement des revenus est dépensée à chaque fois, l'autre partie étant épargnée.

Certaines personnes croient toutefois que ce moyen doit être utilisé avec prudence. En effet, des dépenses trop importantes seraient susceptibles de générer des tensions résultant de la difficulté de répondre aux demandes de consommation des ménages et d'investissement des entreprises et de la possibilité de formation de goulots d'étranglement sur le marché du travail (causés par une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée, par exemple). Ces tensions risqueraient de se répercuter sur les salaires et les prix, provoquant ainsi de l'inflation. On suggère alors de contrôler les revenus et les salaires, la réduction des coûts de production pouvant entraîner une hausse de la production globale de l'économie.

Tous ne s'entendent pas sur le bien-fondé de cette dernière intervention parmi les adeptes d'une politique de stabilisation économique. Par contre, les politiques de main-d'oeuvre font l'objet de concensus, non pas nécessairement dans tous leurs détails, mais en ce qui touche l'utilisation de ces politiques en vue d'améliorer l'allocation et la répartition des ressources humaines.

Il est plus difficile de concrétiser une politique de stabilisation qu'une politique de formation ou de création d'emplois et, donc, de relier cette politique aux besoins de la population féminine. Toutefois, les interventions qu'une politique de stabilisation suscite peuvent être analysées en regard de leurs impacts sur l'augmentation des emplois, mais aussi des choix dans le type de production effectuée. Par exemple, l'augmentation des dépenses publiques en vue de l'achat de missiles nucléaires ou de la construction de résidences pour personnes âgées ne comble pas les mêmes besoins. Il faut donc être attentives, non seulement au nombre d'emplois générés par une augmentation des dépenses, mais aussi aux besoins que ces dépenses cherchent à combler.

Le prochain chapitre nous amène à nous interroger sur cette dimension de besoin. En effet, les femmes, en tant que victimes de la réalité économique actuelle, se doivent de revendiquer le droit au travail rémunéré, mais aussi celui d'orienter les choix du développement économique afin que ceux-ci puissent satisfaire leurs aspirations.

CHAPITRE 3

ECONOMIE DE BIEN-ETRE ET EMPLOI

Les femmes ne veulent plus être considérées comme des "voleuses de jobs", des "mères dénaturées" qui auraient avantage à s'occuper de leurs enfants, des "mendiantes" aux bureaux de main-d'oeuvre, etc. Elles souhaitent au contraire s'arroger, non seulement le droit au travail rémunéré, mais également un droit de regard sur les emplois créés, sur la répartition des emplois et des revenus, sur la finalité de la production et, enfin, sur le développement économique et social. Dans ce contexte, le droit au travail prend une signification beaucoup plus large pour les femmes.

Nous nous demanderons donc dans ce chapitre, à quelles conditions les femmes pourraient bénéficier des nouveaux emplois suscités par une politique de l'emploi. Nous verrons si l'on peut accroître le nombre d'emplois de façon illimitée, et s'il faudrait également envisager un meilleur partage du travail. Nous traiterons aussi des choix de développement de notre société.

3.1 L'orientation des nouveaux emplois vers les femmes

Plusieurs objectifs peuvent être poursuivis par une politique d'emploi, en plus de celui de réduire le chômage total: diminuer les tensions sur le marché du travail, faciliter l'ouverture de nouveaux marchés, combler des besoins en biens et services, améliorer la répartition des revenus, etc. Dans cette première section, nous nous attacherons à l'objectif de correction des inégalités sur le marché du travail.

Les jeunes et les personnes handicapées connaissent des taux de chômage plus élevés que la moyenne. Ils font donc habituellement partie de la population-cible désignée par les politiques cherchant

à augmenter les emplois. En raison du fait que le chômage des femmes est sous-estimé dans les statistiques officielles, celles-ci sont souvent exclues de cette population. Nous avons démontré, au premier chapitre, que les femmes connaissaient des problèmes spécifiques en regard de l'emploi: plus faible participation au marché du travail en vertu de leurs obligations familiales, chômage partiel beaucoup plus élevé, retrait de la force de travail plus accentué et, taux de chômage plus élevés dans les secteurs traditionnellement masculins. Nous savons aussi qu'elles souffrent de conditions de travail inférieures, reçoivent de faibles salaires et, finalement, se retrouvent concentrées dans quelques occupations du secteur administratif, des services et du commerce.

On doit donc, par l'augmentation des emplois, chercher à corriger les inégalités et les discriminations dont les travailleuses font les frais. Dans cette perspective, deux orientations s'offrent: créer des emplois dans les secteurs où les femmes sont majoritaires ou assortir tout projet d'investissement, de subventions et de création d'emplois, de mesures visant à faciliter l'intégration des femmes à l'emploi.

La création directe d'emplois dans les garderies et les subventions au développement de l'industrie du vêtement, par exemple, correspondent à une intervention du premier type. Par contre, si la seconde orientation était privilégiée, on assujettirait les nouveaux emplois, quels qu'ils soient, à des mesures susceptibles de permettre l'embauche des femmes telles que celles prévues dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité, de formation et de recyclage, etc.

Selon l'orientation choisie, les résultats différeront. La première orientation risque de maintenir la discrimination selon le sexe tandis que la deuxième peut la corriger. Toutefois, les effets sur l'emploi se feront sentir plus rapidement dans le premier cas.

3.2 Les limites à l'augmentation des emplois

Si toutes les personnes ne souhaitent, ni ne peuvent occuper un emploi –pensons à certaines personnes âgées, fortement handicapées ou aux études– il existe également des limites à l'augmentation d'emplois.

Certaines activités productives seront toujours réalisées en retrait de la sphère marchande. Des individus oeuvrant dans les coopératives pourraient, par exemple, voir d'un mauvais oeil le remplacement du bénévolat par le salariat, leur raison d'être étant, par le fait même, remise en question. Nous imaginons aussi difficilement un monde où toutes les activités qui sont actuellement réalisées dans la sphère domestique seraient devenues marchandes (par exemple, les relations affectives).

En outre, certaines personnes doutent de la capacité du système économique de générer un nombre suffisant d'emplois pour tous les individus désirant être actifs sur le marché du travail. Il n'y a pas lieu de revenir sur le débat présenté au chapitre deux, sinon pour rappeler que le spectre d'une inflation ravivée est alors évoqué. Pour les uns, il s'agit là d'un obstacle infranchissable. Pour les autres, il s'agira d'un moindre mal, compte tenu des coûts énormes entraînés par le chômage. L'inflation n'est pas nécessairement vue, non plus, comme la conséquence inévitable de toute politique visant à augmenter l'emploi.

Au-delà du nombre d'emplois créés, il nous semble qu'un meilleur partage de l'emploi s'impose aussi. Nous rejetons d'emblée une formule de partage mitigé qui s'appliquerait au détriment d'une partie de la population. Nous pensons, par exemple, aux femmes confinées aux emplois à temps partiel ou au travail domestique à plein temps, qui doivent compter sur le conjoint ou l'Etat pour leur subsistance. C'est en considérant l'ensemble du travail nécessaire à l'amélioration du bien-être de la collectivité, autant le travail domestique que salarié, que nous arriverons à envisager un véritable partage des emplois.

La notion de partage devrait aussi s'appliquer aux emplois ennuyants, dévalorisants, pénibles ou dangereux pour la santé. Tout en poursuivant les luttes en vue de l'amélioration des conditions de travail, il faudrait voir à répartir ces charges entre un plus grand nombre de personnes. En fait, nous rejetons l'économie "duale" comme modèle de partage, c'est-à-cire une économie où seuls les hommes de race blanche, d'âge mûr et non handicapés peuvent obtenir de bons emplois, les autres étant confinés au travail précaire.

3.3 Les choix de développement d'une société

Au Québec comme dans de nombreux pays développés et, plus encore, dans les pays en voie de développement, de multiples besoins restent à combler alors que la main-d'oeuvre est sous-utilisée. Pensons, par exemple, aux besoins de transport en commun, de logements salubres à prix abordables, de services de garde, de soutien auprès des personnes âgées auxquels on devrait octroyer de plus amples ressources. Les besoins réels sont assez nombreux sans qu'il ne soit nécessaire, pour occuper la main-d'oeuvre, de susciter des besoins artificiels (multiplication des modèles de véhicules automobiles, mode vestimentaire, etc.) ou des besoins susceptibles de causer préjudice à certains groupes dans la société (pornographie, etc.).

Malheureusement, les choix de développement sont souvent opérés dans nos sociétés uniquement à partir de considérations économiques étroites, la productivité de la main-d'oeuvre et du capital demeurent alors le seul critère utilisé. En outre, appliquées de façon stricte au domaine des services, les mesures de productivité sont trompeuses. Une infirmière consacrant deux minutes par malade pour donner une injection au lieu d'allouer le temps nécessaire à l'écoute des besoins exprimés pourra sembler plus productive qu'une autre. Mais, qu'en est-il de la qualité du service offert?

Les décisions économiques inconsidérées, même si elles permettent parfois la création d'emplois, peuvent générer des effets sociaux nocifs et engendrer des coûts économiques importants. Il en est ainsi des problèmes reliés à la croissance sauvage tels que la pollution, la disparition des ressources naturelles non renouvelables, l'inégalité dans la répartition des revenus.

Contrairement aux préjugés généralement véhiculés, une économie de bien-être conçue de façon à répondre aux besoins du plus grand nombre peut également être productive. Nous savons qu'une population instruite, en santé physique et mentale constitue une richesse pour une société. Les investissements consacrés à l'entretien, aux soins et à l'éducation de la population sont socialement nécessaires, politiquement fondés et économiquement rentables.

Il ne va pas de soi, non plus, que la seule façon d'augmenter le nombre d'emplois est d'en diminuer la qualité. Faudrait-il revenir aux lois sauvages du marché pour favoriser l'augmentation des emplois? La faiblesse de la travailleuse(eur) isolée(é) sur le marché de l'emploi a été compensée au cours des dernières décennies par des protections législatives. Les regroupements de travailleuses(eurs) ont permis l'acquisition de meilleures conditions de travail.

Lorsqu'on envisage de développer de nouveaux emplois, l'organisation du travail, les horaires, les salaires, les conditions de santé et de sécurité doivent demeurer des critères importants à envisager. Il est loin d'être évident qu'il faudrait sacrifier les acquis minimaux obtenus en ces matières au profit d'un plus grand nombre d'emplois.

Sommes-nous trop exigeantes ou plutôt conscientes du chemin qu'il reste à parcourir en vue de corriger les inégalités d'un passé lourd en discrimination?

Un droit de regard sur une politique d'emploi doit aller de pair avec un droit de regard sur le développement d'une société. Les éléments à prendre en considération et les progrès à réaliser sont nombreux. Si nous ne pouvons tout revendiquer pour demain, nous devons voir à ce que la politique de l'emploi s'oriente dans le sens de la société que nous souhaitons atteindre.

CONCLUSION

Au cours de ce texte, nous avons voulu examiner les politiques d'emploi sous le prisme des aspirations et des besoins des femmes.

Dans un premier temps, nous avons mis en évidence la contradiction qui prévaut dans notre société en regard de l'emploi. Alors que le moyen le plus sûr d'échapper à la pauvreté réside dans l'exercice d'un travail rémunéré, le droit à cette forme de travail n'existe pas, particulièrement pour les femmes.

En second lieu, les statistiques officielles ont été analysées en prenant en compte les contraintes vécues par les femmes. Nous avons constaté qu'un objectif de plein-emploi ne peut se traduire dans le cas des femmes par une simple réduction du taux officiel de chômage, puisque ce taux cache certains aspects de leur réalité, tels un plus grand retrait de la force de travail rémunéré, un "chômage" partiel plus élevé, etc. Puis, nous nous sommes interrogées sur les moyens permettant d'accroître l'emploi, soit à l'intérieur d'une politique de main-d'oeuvre, soit par le biais d'une politique de stabilisation économique. Il nous est apparu que l'intervention des femmes dans le débat était un préalable essentiel si l'on veut qu'une politique de l'emploi puisse leur assurer un "droit" au travail rémunéré. Finalement, traitant du lien entre l'emploi et l'économie de bien-être, le troisième chapitre est venu confirmer l'importance de considérer dans une politique d'emploi, la qualité du travail, le bien-fondé de la production et la répartition des emplois et des revenus.

Les femmes étant exclues ou dévalorisées par le système économique actuel, il devient essentiel qu'elles interviennent dans les choix économiques. Mais, où et comment doivent-elles le faire? Ces deux questions soulèvent à elles seules un vif débat et nous amènent directement sur le terrain du pouvoir[1]. Il ne nous appartient pas de déterminer pour les femmes quels sont les lieux et les formes d'intervention les plus appropriés pour elles. Toutefois, nous présenterons certaines dimensions de la question.

Dans le second chapitre portant sur les moyens envisagés en vue d'augmenter les emplois, nous avons dégagé des lieux possibles d'intervention. Ainsi, nous avons indiqué que les syndicats avaient un rôle à jouer dans une politique de main-d'oeuvre. Les travailleuses, soit à l'intérieur du syndicat ou soit plus spécifiquement par l'entremise de leur comité syndical de condition féminine, sont susceptibles d'influencer les décisions relatives à l'emploi. Des comités paritaires formés de l'employeur et de membres du personnel peuvent suppléer en l'absence de syndicat. Toutefois, le rapport de force risque alors dans ce cas d'être moins à l'avantage des travailleurs et travailleuses.

Les comités de quartier peuvent également tenter d'infléchir les décisions gouvernementales dans le domaine du développement communautaire et agir ainsi sur l'emploi. La scène municipale, régionale et nationale constituent aussi des lieux possibles d'intervention.

---

1. A ce sujet, consulter le texte de Sylvie Paquerot: Les femmes et le pouvoir, Etude réalisée dans le cadre des travaux préliminaires au Forum sur la question économique, Conseil du statut de la femme, mai 1983, 100 p.

Les groupes de discussion comme les instances décisionnelles, que ce soit à la direction, dans les conseils d'administration ou au sein de comités, représentent autant de palliers pouvant être utilisés pour faire valoir les revendications des femmes. Les partis politiques, les institutions gouvernementales, le secteur bancaire, les sommets économiques régionaux ou nationaux sont considérés comme des endroits où s'exerce le pouvoir. La détention de capital financier de même que la propriété d'entreprises, de logements ou de ressources physiques ouvrent également certaines portes.

Toutefois, il faut s'interroger sur la portée et la signification de nos interventions dans tous ces lieux. Faut-il accepter l'ordre établi ou penser à une nouvelle forme d'intervention? Est-il essentiel de posséder un capital financier pour être écouté? Devons-nous refuser d'être les pions d'une organisation politique ou économique bâtie pour et par les hommes?

Nos interventions peuvent prendre diverses formes selon que nous acceptons ou dénonçons le pouvoir économique. Elles dépendront aussi de l'orientation idéologique privilégiée et de la position des femmes dans les différents lieux d'influence.

Supposons que le gouvernement instaure un organisme consultatif en vue d'orienter les décisions gouvernementales relativement à l'emploi. Lors de sa formation, les femmes sont appelées à occuper des sièges. Elles peuvent choisir ou refuser d'y participer.

Plusieurs raisons peuvent expliquer leur refus: l'organisme ne possède aucun pouvoir décisionnel, l'idéologie véhiculée va à l'encontre de leurs aspirations, elles y sont minoritaires, elles

trouvent important de prendre au préalable possession de ce champ "de savoir", leurs représentantes ne sont pas nommées par elles et ne répondent pas à leurs aspirations, etc. Ce refus de participer peut toutefois les amener à formuler des revendications sur le mode de fonctionnement de cet organisme, sur le pouvoir qui lui est dévolu et sur les politiques gouvernementales qui y sont débattues. Les femmes peuvent, au contraire, choisir de participer à cet organisme et tenter d'y modifier les règles du jeu de façon à s'arroger un pouvoir de l'intérieur.

Cet exemple illustre certaines des questions qui se posent face à des lieux d'intervention. Il fait prendre conscience que les revendications des femmes risquent d'être laissées en suspens, si elles n'interviennent pas d'une façon ou d'une autre dans les décisions économiques.

A travers leurs luttes, leurs écrits et leurs revendications, les femmes ont tenté de rendre visible leur existence et d'influencer leurs perspectives d'avenir. L'amélioration de leurs conditions de travail et l'augmentation des emplois se présentent aujourd'hui comme des enjeux importants pour elles. Elles se doivent donc de réfléchir sur le type d'influence qu'elles veulent exercer à ce propos.

ANNEXE 1

LE CHOMAGE: DEFINITIONS ET CAUSES

Il faut s'entendre sur les définitions du chômage ou, tout au moins, les comprendre afin d'être en mesure d'en analyser les implications. Il serait simple de dire que le désir non satisfait d'occuper un emploi est, en soi, la définition du chômage. Encore faut-il connaître les significations données aux mots emploi et désir. On entend des termes comme chômage volontaire ou structurel, activité, plein-emploi, etc. Chacun de ces termes a sa logique propre et leur définition n'est pas unique. Ces termes servent aussi dans l'identification des causes du chômage. Nous les présenterons donc ici, non pas parce que nous adhérons nécessairement aux concepts tels qu'ils sont établis, mais plutôt dans le but de nous familiariser avec le langage économique et statistique courant.

La définition officielle

Selon Statistique Canada (La population active, cat. 71-001), il y eut, en moyenne, 407 000 chômeurs et chômeuses au Québec[1] et 2 947 000 personnes actives, durant l'année 1982. Le chômage mesuré ainsi suppose une volonté de travailler, manifestée par une recherche d'emploi.

---

1. Les chômeurs et les chômeuses sont des personnes qui, au cours de la semaine de référence (la semaine où l'enquête est effectuée sous la forme d'un sondage, auprès d'un échantillon de la population totale):
   - étaient sans travail, avaient activement cherché du travail au cours des quatre dernières semaines (y compris la semaine de référence) et étaient prêtes à travailler;
   - n'avaient pas activement cherché du travail au cours des quatre dernières semaines mais étaient mises à pied (et prévoyaient être rappelées au travail) depuis 26 semaines ou moins et étaient prêtes à travailler;
   - n'avaient pas activement cherché du travail au cours des quatre dernières semaines mais avaient un emploi auquel elles devaient commencer à travailler dans quatre semaines ou moins à compter de la semaine de référence et étaient prêtes à travailler.

Les personnes dans la main-d'oeuvre ou dites actives sont celles qui, faisant partie de la population civile hors institution âgée de 15 ans et plus, avaient un emploi ou étaient en chômage. Il est entendu que le terme actif ainsi utilisé dans les statistiques officielles ne comprend pas les individus exerçant uniquement des activités non marchandes, ce qui camoufle notamment une forte proportion des femmes effectivement actives à la production domestique. Nous sommes donc réticentes à l'utilisation des termes population active et inactive et taux d'activité, leur préférant ceux de personnes dans la main-d'oeuvre et hors main-d'oeuvre et taux de participation à la main-d'oeuvre. Toutefois, ils apparaîtront à l'occasion dans cette annexe quand ce sera nécessaire pour rendre compte clairement des notions utilisées par les spécialistes.

Le taux de chômage se définit comme le nombre de chômeurs et chômeuses en pourcentage de la main-d'oeuvre. En 1982, ce taux était de 14,0% pour les femmes et de 13,7% pour les hommes. Leurs taux de participation à la main-d'oeuvre ou taux d'activité étaient respectivement de 45,9% et de 74,2%.

Les personnes hors main-d'oeuvre ou dites inactives sont donc celles qui n'ont pas d'emploi, mais qui ne correspondent pas à la définition officielle de chômeur ou chômeuse. Ceci signifie que les personnes découragées de se chercher un emploi, mais qui en désirent un, sont considérées hors main-d'oeuvre. Les femmes au foyer qui ne cherchent pas activement un travail sont classées à l'extérieur de la main-d'oeuvre et non chômeuses, selon Statistique Canada. Les travailleuses à temps partiel qui désireraient un emploi à temps plein ne sont pas compilées dans les statistiques du chômage (chômage partiel).

Ces données sont celles que nous utilisons pour décrire la situation des femmes sur le marché du travail. Il y a donc lieu d'être prudentes dans l'interprétation de ces données.

Chômage frictionnel

Le chômage frictionnel résulte de ce que, dans une économie en mouvement, il existe toujours une part de ressources inemployées ou en instance d'utilisation. Même si le nombre de postes vacants est égal aux effectifs disponibles, des travailleurs ou des travailleuses, pour une raison ou pour une autre, ne sont pas en mesure d'occuper de tels emplois ou ne le peuvent pas immédiatement (Bartoli, 1982, p. 39). Selon Bernard et Colli (Hétu, 1982, p. 8), ce chômage résulte d'une mobilité ou d'une qualification insuffisante de la main-d'oeuvre: les personnes en chômage ne peuvent répondre aux offres d'emploi, n'ayant pas la qualification voulue ou ne résidant pas dans le lieu où l'emploi est offert.

Les mouvements saisonniers, la recherche "normale" d'emploi, l'existence de marchés segmentés, c'est-à-dire la faible perméabilité des types d'emploi, sont des composantes du chômage frictionnel.

Chômage conjoncturel

Le chômage conjoncturel est lié aux événements et à leur impact passager sur l'activité travail (Bartoli, 1982, p. 39). Ce chômage résulte des fluctuations temporaires du système économique, plus précisément de l'insuffisance de la demande globale. Cette baisse de l'activité peut originer de divers facteurs: d'une hausse du taux d'intérêt (avec ses conséquences sur la baisse de la construction résidentielle et des investissements); de la perte de confiance des consommateurs (avec ses incidences sur la baisse de la consommation); d'une hausse du dollar canadien (avec ses effets sur la baisse des exportations); de la perte d'un marché; du développement de nouveaux marchés par d'autres pays, etc.

Ces chocs dans l'économie produisent une baisse de la demande globale, entraînant ensuite une baisse de la production et de la quantité de

travail demandée et, finalement, une augmentation du chômage. Ces chocs font apparaître des cycles économiques où se succèdent récession, reprise et, finalement, expansion.

L'explication du chômage par la conjoncture économique soulève des débats. On ne s'entend pas sur le rôle que l'Etat devrait jouer en vue d'éviter des fluctuations trop brusques. Pour certains et certaines, c'est une mauvaise utilisation des politiques gouvernementales qui a empêché l'élimination, sinon la réduction, de cette composante du chômage. D'ailleurs, la politique de restriction de la masse monétaire pratiquée par la Banque du Canada irait à l'encontre du rôle de stabilisation contre-cyclique joué par les instruments de la politique économique. "Il est bien évident que la politique monétariste adoptée au Canada entraîne une série de problèmes dont une augmentation sans précédent des taux d'intérêt, une augmentation du taux de chômage et des taux de faillite, une diminution de la production et de la productivité" (Bellemare et Poulin-Simon, p. 190).

D'autres, au contraire, considèrent que les politiques gouvernementales en vue de réduire ces fluctuations auraient favorisé une hausse du chômage. "Le chômage a généralement été considéré comme un phénomène conjoncturel et, par conséquent, il a été affronté avec des dépenses inutiles et croissantes pour financer des entreprises et des institutions passives et parasitaires. Ces dépenses ont accéléré et continuent d'accélérer le rythme de l'inflation et du chômage" (Dalle Monte, 1982, p. 11).

Chômage non accélérationniste ou chômage naturel

Un nouveau concept de chômage a pris naissance, celui du taux de chômage non accélérationniste ou naturel[1]. C'est le taux de chômage sous lequel l'on ne peut descendre sans accélérer l'inflation.

1. Les termes de chômage naturel et de chômage non accélérationniste ne sont pas toujours utilisés dans le même cadre théorique. Il n'y a pas nécessairement équivalence entre les deux.

Dans la description du chômage conjoncturel, nous avons souligné le rôle des politiques de stabilisation économique (politiques fiscales et monétaires) afin d'éviter les fluctuations économiques trop brusques. Toutefois, il y aurait un plafond au-dessus duquel toute politique visant à augmenter la demande globale n'entraînerait que des ajustements dans les prix (c'est-à-dire de l'inflation) plutôt que des ajustements en quantité (c'est-à-dire une hausse de la production et donc, de l'emploi).

Chômage structurel

Quant au chômage structurel, il proviendrait d'un manque d'adaptation des structures à un déterminant nouveau ou à la modification d'un déterminant déjà agissant, voire d'une désharmonie des structures (Bartoli, 1982, p. 39). Bernard et Colli le définissent comme le résultat des modifications dans les structures économiques (ex.: progrès technologiques) (Hétu, 1982, p. 8). Guindon (1982, p. 403-404) indique que le chômage structurel constitue un chômage qui persiste à l'équilibre puisque les sans-emplois ne désirent pas travailler au salaire qui leur est offert, ou dans la région où cet emploi est disponible, ou oeuvrer au sein de l'occupation qui leur est imposée. Il inclut aussi les cas de rationnement causés par une rigidité absolue du salaire dont l'origine est institutionnelle.

La composante structurelle du chômage aurait augmenté fortement cette dernière décennie provoquant ainsi un taux de chômage à la hausse. La poussée démographique des jeunes et l'accroissement du taux de participation à la main-d'oeuvre des femmes auraient contribué à cette montée du taux de chômage. "Suite à cet apport de main-d'oeuvre jeune et féminine, les hommes adultes deviennent une ressource rare. La substitution imparfaite entre les différentes catégories de main-d'oeuvre entraîne une hausse du taux de chômage

des jeunes et des femmes" (Guindon, 1982, p. 405). Pierre Harvey, Pierre Fortin, Michel Albert et bien d'autres partagent l'idée que la hausse du taux de participation à la main-d'oeuvre des femmes a augmenté le taux de chômage. Mais si, au contraire, nous croyons qu'une bonne partie des femmes considérées hors main-d'oeuvre désiraient un emploi, nous pourrions répondre que ce lien entre hausse du taux de chômage et du taux de participation des femmes ne fait que rendre visible le chômage des femmes considérées jusque-là "inactives". La hausse du taux de chômage féminin ne fait donc que dévoiler, en partie, l'activité des femmes.

Cette poussée démographique des jeunes et la hausse des taux de participation des femmes ont augmenté le taux de chômage, mais seraient aussi, selon Guindon, la source de la détérioration de la position relative des jeunes et des femmes sur le marché du travail. Si nous poursuivons dans cet ordre d'idée, ceci signifie que les femmes et les jeunes sont la cause du chômage et en subissent en même temps les effets. Les femmes seraient-elles coupables de vouloir augmenter leur participation au marché du travail?

D'autres facteurs ont aussi contribué à cette hausse prolongée du chômage. Soulignons certaines sources de ce chômage structurel.

- La hausse des prix de l'énergie et de certaines autres matières premières aurait créé un déséquilibre dans la balance des paiements de plusieurs pays industrialisés, entraînant une contraction des échanges mondiaux et un ralentissement de l'activité économique;

- L'essor industriel enregistré en dehors de pays dits industrialisés, comme la Corée et la Chine, aurait réduit certaines activités ici. Pensons au secteur textile en déclin au Québec en raison d'une demande accrue pour les produits importés;

- La baisse de la productivité et la hausse des coûts salariaux auraient aussi envenimé le problème du chômage en incitant les entreprises à substituer du capital au travail;

- Pour certaines personnes, c'est le retard apporté à l'introduction des technologies nouvelles qui serait source de chômage; pour d'autres, ce serait leur avènement même;

- Guindon souligne deux facteurs importants de hausse des coûts salariaux au Québec: la croissance soutenue du salaire minimum (thèse développée par Pierre Fortin dans son étude sur le salaire minimum) et la politique salariale du secteur public et parapublic (qui se serait traduite par un niveau relativement plus élevé des salaires de ses employés(es) en comparaison de ceux versés dans le secteur privé). Ces deux facteurs auraient contribué à la hausse du taux de chômage structurel. On peut se demander si les coupures salariales dans le secteur public et parapublic ainsi que le gel du salaire minimum auront des effets sur l'amélioration de la situation de chômage au Québec;

- L'assurance-chômage accroîtrait aussi le chômage en incitant les individus à augmenter leur durée de recherche d'emploi et les employeurs à réaliser des mises à pied temporaires;

- La hausse des investissements publics aurait entraîné une baisse des investissements privés et, par conséquent, le vieillissement des installations industrielles;

- Les contraintes institutionnelles auraient empêché les salaires de s'ajuster à la baisse sous l'effet d'un fort chômage. Ainsi, l'offre abondante de main-d'oeuvre n'aurait pas réussi à faire diminuer les salaires, empêchant ainsi une relance de la machine économique;

- Etc.

Réserve de main-d'oeuvre

Les sources de chômage telles que discutées, avec les notions de chômage conjoncturel, structurel, frictionnel ou naturel, peuvent être quantifiées à partir des taux de chômage calculés par Statistique Canada. D'autres définitions existent aussi, plus larges. Nous retenons ici celle d'Henri Bartoli (1982), connue sous le nom de réserve de main-d'oeuvre. Ce choix se justifie d'abord par son actualité, mais aussi parce que ce concept permet de mettre en lumière le chômage déclaré et celui qui n'est pas déclaré.

Cette réserve se retrouve, soit dans l'emploi, soit hors emploi. Dans le premier cas, la réserve provient des variations de la durée de travail et de l'intensité du travail; c'est le cas du chômage partiel (ex.: travail à temps partiel involontaire) et du chômage déguisé (emploi n'ajoutant rien ou très peu à la production totale). La réserve hors emploi inclut le chômage total (chômage mesuré), le chômage caché conjoncturel (ex.: travailleuses(eurs) découragées(és), le chômage caché structurel (ex.: les femmes qui se chercheraient un emploi s'il y avait les infrastructures suffisantes), les étrangers susceptibles d'immigrer et, finalement, d'autres "inactifs".

En résumé, la définition du chômage n'est pas unique. Nous devons savoir dans quel sens les termes sont utilisés si nous voulons être en mesure de saisir le discours économique qui est véhiculé dans notre société, de participer aux débats et, au besoin, d'y concourir en faisant valoir notre réalité.

ANNEXE 2

LE CHOMAGE FEMININ TEL QUE PERCU PAR LES STATISTIQUES

> "Pour échapper au chômage, en France, les précautions à prendre sont donc très faciles à connaître: il ne faut pas être jeune, ni femme, ni salarié au bas de l'échelle. Il faut appartenir au groupe privilégié des vieux mâles. Et, pour plus de sûreté encore, être parmi les chefs des vieux mâles" (Albert, 1982, p. 182).

Le présent annexe traite du chômage féminin tel que mesuré par les statistiques courantes. S'il part des définitions conventionnelles du chômage et peut apparaître limitatif à cet égard, il est intéressant dans la mesure où il présente le phénomène du chômage sous deux dimensions: la dimension stock, portant sur le chômage calculé à un moment donné du temps, et la dimension flux, mettant en lumière les mouvements vers le chômage, l'emploi ou l'extérieur de la main-d'oeuvre.

Les stocks de chômage

Une moyenne établie à partir des données mensuelles de chômage de 1982 nous révèle que 162 000 femmes et 245 000 hommes étaient en chômage au Québec (Statistique Canada, cat. 71-001, déc. 1982). Le taux de chômage moyen, calculé sur la population de 15 ans et plus considérée dans la main-d'oeuvre, s'établissait alors à 14,0% chez les femmes et à 13,7% chez les hommes. Cette supériorité du taux de chômage féminin se manifeste depuis 1972 et a été la plupart du temps plus marquée, tel qu'en fait foi le tableau suivant:

Tableau 1- Nombre de chômeuses et de chômeurs et taux de chômage selon le sexe, 1971 à 1982

	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
					000							
Femmes	51	61	63	62	85	94	116	128	121	123	134	162
Hommes	120	117	106	107	129	139	167	179	156	169	177	245
Total	171	178	169	169	214	233	283	307	277	292	311	407
					%							
Femmes	6,6	7,7	7,3	7,0	9,1	9,7	11,5	12,1	11,1	10,7	11,3	14,0
Hommes	7,7	7,4	6,5	6,3	7,5	8,1	9,6	10,2	8,7	9,3	9,8	13,7
Total	7,3	7,5	6,8	6,6	8,1	8,7	10,3	10,9	9,6	9,9	10,4	13,8

Source: 1971 à 1980: Bureau de la statistique du Québec, Annuaire du Québec 1979-1980, p. 474.

1981 et 1982: Statistique Canada, La population active, cat. 71-001, déc. 1981, tableaux 92 et 93 et déc. 1982, tableau 65.

Tableau 2- Taux de participation à la main-d'oeuvre, taux de chômage et durée moyenne de chômage de la population de 15 ans et plus regroupée selon le sexe et la catégorie d'âge, Québec, 1982.

Sexe et catégorie d'âge	Participation à la main-d'oeuvre taux	Chômage taux	Chômage durée moyenne
FEMMES	%	%	semaines
15-19	38,7	25,0	17,6
20-24	70,9	18,4	
25-34	59,4	13,0	20,8
35-44	58,3	11,7	
45-54	48,1	9,7	20,5
55-64	26,6	8,7	
65 et plus	4,1	----	
Taux moyen total	(45,9)	(14,0)	(19,4)
HOMMES			
15-19	43,4	31,1	20,3
20-24	80,7	22,6	
25-34	91,9	13,7	22,3
35-44	93,3	9,4	
45-54	89,2	8,2	25,6
55-64	69,2	9,1	
65 et plus	11,1	(-)	
Taux moyen total	(74,2)	(13,7)	(22,1)
Total des deux sexes	(59,7)	(13,8)	(22,0)

Source: Statistique Canada, La population active, décembre 1982, cat. 71-001.

Définition: taux de participation à la main-d'oeuvre = pourcentage de la population de 15 ans et plus se retrouvant en emploi ou en chômage.

Les taux de participation à la main-d'oeuvre comme les taux de chômage représentent des taux moyens établis à partir des estimations mensuelles de 1982.

Les données de 1982, présentées au tableau 2, nous montrent que, quel que soit le sexe, les taux de chômage diminuent avec l'âge. Alors que les hommes de 15 à 24 ans ont été davantage touchés que les femmes appartenant aux mêmes catégories d'âge, la situation inverse s'est produite dans les groupes de 35 à 54 ans.

Si les taux moyens ne nous indiquent pas une expérience de chômage très différente selon le sexe cette année-là, il en va tous autrement lorsque nous considérons les taux de participation à la main-d'oeuvre. Chez les hommes, ce taux augmente à un maximum de 93,3% entre 35 et 44 ans alors que le point culminant est atteint chez les femmes entre 20 et 24 ans à 70,9%. On peut supposer que le chômage réel chez elles est beaucoup plus élevé que les données actuelles tendent à le démontrer, si l'on ajoute celui qui frappe les femmes qui désirent un emploi, mais qui n'en cherchent pas en raison du manque d'infrastructure ou parce qu'elles croient ne pas en trouver. Si nous considérons, en plus, le chômage partiel, c'est-à-dire celui des femmes employées à temps partiel mais désireuses de travailler à temps plein, le taux de chômage indiqué par ces données est nettement en deça de la réalité.

Les femmes et les jeunes ne connaissent pas les mêmes fluctuations dans les taux de chômage suite aux variations conjoncturelles. Guindon (1982, p. 414-415) a analysé les tensions conjoncturelles de 1966 à 1978 au Québec. Lorsque le taux de chômage des hommes adultes augmente d'une unité de pourcentage, celui des jeunes hommes augmente en moyenne de 3,0 unités (écart-type de 0,4), celui des jeunes femmes de 1,5 unités (écart-type de 0,2) et celui des femmes adultes de 0,7 unités (écart-type de 0,1). Les variations conjoncturelles toucheraient moins les femmes adultes que les hommes adultes en raison de leur plus grande concentration dans les emplois reliés au processus administratif des entreprises ou d'un effet de retrait de la main-d'oeuvre plus important (Guindon, 1982).

Le taux de chômage varie aussi d'un secteur d'activité à l'autre ou selon le type de profession exercée. Pour les femmes, les secteurs d'activité dans lesquels le taux de chômage est supérieur à la moyenne (14,0% en 1982) sont: les industries manufacturières (19,7%), la construction (20,5%), les transports (14,6%). Dans les services, nous retrouvons les divertissements et loisirs (25,0%), les services aux entreprises (16,9%), les services personnels (17,2%) et, finalement, l'administration provinciale (15,1%) (Messier, janvier 1983).

Les hommes ont un taux de chômage supérieur à la moyenne (13,7%) dans les industries manufacturières durables (15,9%), la construction (25,0%). Dans les services, ce phénomène se rencontre dans les divertissements et loisirs (21,7%), les services personnels (18,7%) et les ménages privés (16,7%).

Au niveau des professions, les taux de chômage les plus élevés chez les femmes se retrouvent dans les secteurs traditionnellement masculins: la manutention (23,3%), la conduite de machines et d'appareils divers (24,2%), la fabrication, montage et réparation 20,7%), le traitement des matières premières (21,0%). Les autres professions sont les arts et activités récréatives (19,1%), les sciences naturelles (15,1%) et, finalement, les services (15,1%).

Les hommes ont des taux plus élevés que la moyenne (13,7%) dans quelques professions seulement: la manutention (22,5%), le traitement des matières premières (15,4%) et, finalement, les services (15,4%).

Les données sur les durées moyennes révèlent que les femmes cherchent moins longtemps un emploi que les hommes (19,4 semaines de recherche pour les femmes contre 22,1 semaines pour les hommes). Ces derniers cherchent plus longtemps à mesure qu'ils prennent de l'âge, ce qui n'est pas le cas des femmes.

Toutefois, ces données sur les durées n'indiquent pas si la personne a quitté le chômage pour un emploi ou pour se retirer du marché du travail. Dans la prochaine partie traitant des flux de chômage, cette question sera plus élaborée.

Les flux de chômage

Les analyses de flux consistent à relier et à étudier les transitions entre le chômage, la situation hors main-d'oeuvre et l'emploi. Vu le nombre important de femmes à l'extérieur de la main-d'oeuvre, ce genre d'étude nous semble plus révélateur. Malheureusement, nous ne disposons pas de données portant sur les flux pour le Québec. Le Conseil économique du Canada, par l'intermédiaire de deux économistes, Hasan et de Broucker, a étudié ces transitions pour la période de 1976 à 1980 et, plus spécifiquement, pour 1980, à partir des données canadiennes.

Le tableau 3 nous présente un tableau complet des probabilités de transition d'un état à l'autre du marché du travail, selon le sexe et l'âge. Si nous considérons les probabilités qu'une personne en emploi se retrouve en chômage ou hors main-d'oeuvre, nous trouvons que les femmes ont une probabilité plus élevée de passer d'un emploi à l'extérieur de la main-d'oeuvre que les hommes. Marston (1976) donne deux raisons pour expliquer ce retrait plus élevé de la force de travail pour les femmes. La première est qu'elles décident de quitter la force de travail pour des raisons non économiques telles que le désir de se dévouer à leurs enfants et à l'entretien de la maison (sic). La seconde est à l'effet qu'elles perdent ou quittent leur travail pour des raisons économiques comme les hommes, mais qu'une plus grande proportion des femmes deviennent alors découragées et quittent la force de travail rémunérée. Par contre, la probabilité d'effectuer une transition de l'emploi au chômage est plus faible chez les femmes que chez les hommes.

Tableau 3 - Les probabilités de transition[1] d'un état à l'autre du marché du travail, par âge et sexe
Moyennes mensuelles durant la période de 1976-1980

Groupes âge-sexe	eu	en	ue	un	ne	nu	pne [2]
Les 2 sexes:							
Tout âge	0.0160	0.0269	0.2416	0.1920	0.0379	0.0283	0.5725
Hommes:							
Total	0.0166	0.0191	0.2611	0.1512	0.0565	0.0433	0.5661
15-19	0.0409	0.0887	0.2526	0.2321	0.0932	0.0596	0.6099
20-24	0.0299	0.0271	0.2704	0.1222	0.1259	0.1076	0.5392
25-44	0.0132	0.0071	0.2770	0.1048	0.1289	0.1390	0.4811
45-64	0.0094	0.0113	0.2300	0.1596	0.0453	0.0432	0.5119
Femmes:							
Tout âge	0.0150	0.0395	0.2178	0.2417	0.0303	0.0222	0.5771
15-19	0.0282	0.0938	0.2305	0.2791	0.0771	0.0512	0.6009
20-24	0.0185	0.0351	0.2289	0.2013	0.0590	0.0614	0.4900
25-44	0.0130	0.0315	0.2133	0.2372	0.0371	0.0286	0.5647
45-64	0.0100	0.0291	0.1936	0.2524	0.0182	0.0111	0.6212

Source: Données brutes des flux, Statistique Canada dans Hasan, A. et de Broucker, P.

1. La probalité est obtenue en divisant le nombre de personnes dans le flux par le nombre de personnes dans l'état originaire.

2. $pne = \frac{ne}{ne + nu}$ ou e = emploi
u = chômage
n = inactivité

(pne: probabilité d'entrée avec succès dans le marché du travail)

Ex.: eu signifie la probabilité qu'un individu en emploi se retrouve en chômage.

Les données illustrant les probabilités de transition du chômage à l'emploi ou à l'extérieur de la main-d'oeuvre confirment le plus grand découragement des femmes. La probabilité pour une femme en chômage de se retirer du marché du travail est plus élevée que pour l'homme alors que le phénomène inverse se vérifie pour la transition du chômage à l'emploi. Les femmes présentent une probabilité de passage de l'extérieur de la main-d'oeuvre à l'emploi ou au chômage plus faible que les hommes.

Dans la section sur les stocks de chômage, nous avons parlé des durées moyennes de chômage qui apparaissaient au tableau 2. Le tableau 4, tiré des travaux de Hasan et de Broucker, montre cette fois des durées moyennes de chômage complétées au lieu des durées en cours. Ces résultats confirment les durées plus courtes de chômage chez les femmes. Ces auteurs ont étudié la distribution des durées de chômage, de longues périodes de chômage étant une indication de difficultés à trouver un emploi. Cette étude a permis de confirmer qu'une forte proportion de toutes les périodes de chômage, à peu près 45% en 1980, se terminent, non pas par un emploi, mais par un retrait de la force de travail rémunérée. Donc, s'il n'y avait pas retrait, la durée de chômage serait plus élevée pour les femmes. Le chômage à long terme serait alors plus concentré chez les femmes.

L'analyse de l'incidence du chômage[1] nous montre que les femmes ont un taux de roulement du travail au chômage plus élevé que les hommes (tableau 4). Cette donnée apparaît donc plus indicatrice que la durée de chômage pour expliquer le taux de chômage. L'incidence du chômage diminue avec l'âge et est plus élevée pour les femmes que pour les hommes.

---

1. Incidence du chômage: probabilité, pour une personne appartenant à un groupe, de connaître le chômage durant une période donnée.

Tableau 4 - Taux de chômage, incidence et durée des périodes de chômage, par âge et sexe, Moyennes annuelles, 1980

Groupes âge-sexe	Taux de chômage Calculé	Taux de chômage Actuel	Période de chômage Incidence I % de la force de travail par mois	Période de chômage Durée D Périodes complétées en mois
	(1)	(2)	(3)	(4)
Hommes:				
15-19	16.2	17.1	7.95	2.04
20-24	11.0	11.5	4.25	2.60
25-44	5.2	5.2	1.87	2.80
45-64	4.4	4.2	1.69	2.59
Femmes:				
15-19	13.6	15.3	7.08	1.92
20-24	9.6	10.7	4.16	2.32
25-44	6.4	7.0	2.96	2.17
45-64	5.8	5.8	2.52	2.30
Hommes total	6.8	6.9	2.73	2.49
Femmes total	7.7	8.4	3.57	2.15
Les 2 sexes	7.1	7.5	3.07	2.33

Source: Hasan A. et De Broucker, P.

Estimations faites par le Conseil économique du Canada de données brutes sur les flux obtenus de Statistique Canada.

Les taux de chômage actuels sont tirés du cat. 71-001 de Statistique Canada.

Ces résultats nous montrent bien que les femmes ne vivent pas la même réalité du chômage que les hommes. Cette même affirmation tient aussi pour les jeunes femmes ou les jeunes hommes. La lutte contre le chômage doit tenir compte des particularités de ces différentes populations.

Cela rend plus complexe l'établissement d'une politique en vue d'obtenir le plein-emploi. On rencontre des différences dans les taux de chômage, les durées et l'incidence du chômage selon le sexe et le groupe d'âge, mais aussi selon les secteurs d'activités, les professions, les régions, la santé physique, etc. Une politique de plein-emploi, appliquée de façon globale sans prendre en compte les particularités de la population féminine, pourrait ne pas satisfaire à l'objectif d'offrir aux femmes ce plein-emploi.

ANNEXE 3

ESTIMATION DE DEUX SOURCES DE CHOMAGE CACHE, QUEBEC, 1982[1]

1. Chômage caché provenant d'un retrait contraint de la main-d'oeuvre[2]

		femmes		hommes
1.1	Nombre de personnes à l'extérieur de la main-d'oeuvre en vertu d'obligations personnelles(3)	87 000		----
	+ en vertu de perte d'emploi ou de mise à pied	+ 150 000	+	121 000
	total	237 000		121 000
(Statistique Canada, tableau 106, p. 145)				
1.2	Notre estimation de la main-d'oeuvre			
	main-d'oeuvre (estimation officielle)	1 163 000		1 784 000
	+ personnes contraintes de se retirer de la main-d'oeuvre	+ 237 000	+	121 000
	total	1 400 000		1 905 000
(Statistique Canada, tableau 61, p. 98)				
1.3	Notre estimation du chômage			
	personnes en chômage (estimation officielle)	162 000		245 000
	+ personnes contraintes de se retirer de la main-d'oeuvre	+ 237 000	+	121 000
	total	399 000		366 000
(Statistique Canada, tableau 61, p. 98)				
1.4	Notre estimation du taux de chômage			
	÷ notre estimation du chômage	399 000	÷	366 000
	÷ notre estimation de la main-d'oeuvre	÷ 1 400 000	÷	1 905 000
	quotient en %	28,5%		19,2%

1. Source: Statistique Canada, La population active, cat. 71-001, déc. 1982.
2. N.B. Main-d'oeuvre: population active = population en emploi et en chômage.
3. Nous supposons que la raison "obligations personnelles" s'identifie dans les faits à la raison "obligations familiales" pour les motifs suivants: a) la raison "obligations familiales" n'a pas été suggérée; b) les femmes et les hommes avaient le loisir de cocher plusieurs autres raisons (maladie, études, retraite, n'a pas travaillé depuis 5 ans, n'a jamais travaillé, autres); c) la raison "obligations personnelles" n'a pas été retenue par un nombre significatif d'hommes, contrairement aux femmes.

2. Chômage caché provenant de l'exercice contraint d'un emploi à temps partiel

	femmes	hommes
2.1 Nombre de personnes à temps partiel		
en vertu d'obligations personnelles ou familiales	32 000	-----
+ parce qu'elles n'ont pu trouver que du travail à temps partiel	+ 71 000	+ 38 000
total	103 000	38 000

(Statistique Canada, tableau 88, p. 127)

2.2 Nombre de postes à temps plein correspondant à ces emplois à temps partiel		
nombre d'heures hebdomadaires travaillées par ces personnes	(103 000 x 14,5 h/sem.)	(38 000 x 13,7 h/sem.)
÷ durée moyenne de la semaine de travail à temps plein	÷ 34,8 h/sem.	÷ 39,6 h/sem.
quotient (chiffre arrondi)	43 000	13 000

(Statistique Canada, tableau 83, p. 122)

2.3 Nombre de personnes qui seraient en chômage si ces emplois à temps partiel étaient convertis en postes à temps plein moins nombreux		
nombre de personnes contraintes d'exercer un emploi à temps partiel	103 000	38 000
− nombre de postes à temps plein correspondant à ces emplois à temps partiel	− 43 000	− 13 000
solde	60 000	25 000

2.4 Taux de chômage correspondant à l'exercice contraint d'un emploi à temps partiel		
nombre de personnes qui seraient en chômage si ces emplois à temps partiel étaient convertis en postes à temps plein moins nombreux	÷ 60 000	÷ 25 000
÷ main-d'oeuvre (estimation officielle)	1 163 000	1 784 000
quotient en %	5,2%	1,4%

BIBLIOGRAPHIE

ALBEDA, Wil. "Réflexions sur l'avenir du plein-emploi".

1) Première partie dans Travail et société, vol. 7, no 4, oct.-déc. 1982, p. 379-408.

2) Deuxième partie dans Travail et société, vol. 8, no 1, janv.-mars 1983, p. 63-79.

ALBEDA, Wil. "The reintegration of the Formal and informal economies" dans Exploring work and income opportunities in the 1980's. Our future in the informal economy, Institut Vanier de la famille, Ottawa, 1979, p. 37-39.

ALBERT, Michel. Le pari français, Paris, Seuil, 1982, 309 p.

Au courant. Pénuries et carences, Conseil économique du Canada, vol. 3, no 1, 1982, p. 4-11.

AZNAR, Guy. Tous à mi-temps! ou le scénario bleu, Paris, Editions du Seuil, 1981, 224 p.

BAILY, Martin J. "Inflation and tax- Induces resource misallocation" dans National Tax Journal, sept. 1980, 33(3), p. 275-278.

BARTOLI, Henri. "Pertinence et actualité du concept de plein-emploi" dans Population, travail, chômage. Le plein-emploi en question, Etudes coordonnées par Henri Bartoli, Economica, 1982, p. 37-61.

BEAUREGARD, Claude. "La multinationalisation des entreprises et l'emploi au Québec" dans Le plein-emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, Douzième colloque Relations industrielles, 1981, Université de Montréal, p. 70-74.

BEAUSOLEIL, Gilles. Politiques d'emploi et substituts salariaux, Cahier 7802, UQAM, LABREV, 27 p.

BELLEMARE, Diane et POULIN-SIMON, Lise. Le plein-emploi: pourquoi? UQAM (Labrev) et Institut de recherche appliquée sur le travail, Presses de l'Université du Québec, 1983, 273 p.

BENYAHIA, Hadj. "Les micro-processeurs, la télématique...: création ou destruction d'emplois" dans Le plein-emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, Douzième colloque Relations industrielles, 1981, Université de Montréal, p. 48-69.

BERGMANN, Barbara R. "The economic risks of being a housewife" dans American economic review, May 1981, 71(2), p. 81-85.

BONIN, Bernard. "La productivité: quand la théorie ne rejoint pas la pratique" dans Le Devoir, mercredi le 20 avril 1983, p. 16.

BRESSO, Mercedes. "Diversifier le travail?" dans Demain le travail, I.S.E., Les rencontres de la Barbariga, Economica, Paris, 1982, p. 55-65.

BRODY, Bernard. "Les fermetures d'usines; les licenciements collectifs et les comités de reclassement de la main-d'oeuvre: l'ébauche d'une analyse exploratoire" dans Le plein-emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, Douzième colloque Relations industrielles, 1981, Université de Montréal, p. 125-134.

BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUEBEC, Annuaire du Québec 1979-1980, p. 474 et 475.

CAPLOVITZ, David. "Making ends meet: How family cope with inflation and recession" dans Annals of the American Academy of Political and Social Science, vol. 456, July 1981, p. 88-98.

CLARK, Kim B. et SUMMERS, Lawrence H. "Labor market dynamics and unemployment: a reconsideration" dans B.P.E.A., 1: 1979, p. 13-68.

COHEN, Marjorie. "Economic Barriers to Liberation" dans Les Cahiers de la femme, été 1982, vol. 3, no 4, p 6.

CONSEIL ECONOMIQUE DU CANADA, Pénuries et carences: Travailleurs qualifiés et emplois durant les années 80, Ottawa, 1982, 140 p.

CURTIS, Lynn A. "Inflation, Economic policy and the inner City", Annals of the American Academy of Political and Social Science, vol. 456, July 1981, p. 46-59.

DALLE MOLLE, Angelo. "Pensée et action à la Barbariga" dans Demain le travail, I.S.E., Les rencontres de la Barbariga, Economica, Paris, 1982, p. 9-16.

DAVID-MC NEIL, Jeannine et MORIN-FORTIER, Annette, Autonomie économique des femmes, Document préparé pour la Fédération des femmes du Québec, Québec, 13-14-15 mai 1983.

DELORME, François. Fonction de production et P.N.B. potentiel: Une approche non accélérationniste, Cahier de recherche en politique économique 8124, Université Laval.

DION, Robert. "Quelques remèdes pour une économie malade" dans Travail-Québec. sept.-oct. 1979, p. 30-35.

DUBUC, Alfred. "Quelle nouvelle révolution industrielle?" dans Le plein-emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, Douzième colloque Relations industrielles, 1981, Université de Montréal, p. 11-47.

DUFOUR, Ghislain. "L'emploi et la nouvelle révolution industrielle" dans Le plein-emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, Douzième colloque Relations industrielles, Université de Montréal, 1981, p. 189-193.

FELDSTEIN, Martin. "The economic of the new unemployment" dans The public interest, no 33, Fall 1973, p. 3-42.

FELDSTEIN, Martin. "Temporary layoffs in the theory of unemployment", dans Journal of political economy, Oct. 1976, p. 937-957.

FELDSTEIN, Martin. "Private pensions and inflation" dans American economic review, May 1981, 71(2), p. 424-428.

FERRAGNE, Roger. "Les forces du changement à l'oeuvre" dans Le plein-emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, Douzième colloque Relations industrielles, 1981, Université de Montréal, p. 156-160.

FORTIN, Pierre. Le chômage élevé des jeunes: causes et remèdes, Groupe de recherche en politique économique, cahier 8112, Université Laval.

FORTIN, Pierre et NEWTON, Keith, Labour market tightness and wage inflation in Canada, Groupe de recherche en politique économique, Cahier 8108, Université Laval.

FORTIN, Pierre et PHANEUF, Louis. Why is the unemployment rate so high in Canada?, Paper presented at the Meeting of the Eastern Economic Association, Boston, May 10, 1979, and of the Canadian Economic Association, Saskatoon, May 29, 1979.

FOSTER, Edward. "Who loses from inflation?" dans Annals of the American Academy of Political and Social Science, vol. 456, July 1981, p. 32-45.

FRAPPIER-DESROCHERS, Monique. "La nature des nouveaux emplois" dans Le plein-emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, Douzième colloque Relations industrielles, 1981, Université de Montréal, p. 88-113.

GAUTHIER, Robert et BEAUSOLEIL, Gilles. "La configuration industrielle et régionale de l'emploi au Québec dans Le plein-emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, Douzième colloque Relations industrielles, 1981, Université de Montréal, p. 82-87.

GIROUD, Françoise, D'ARVISENE, Philippe et SALLOIS, Jacques. Préparer l'avenir à long terme. Réflexions sur l'avenir du travail, Commissariat général du plan, Préparation du 8e plan 1981-1985, La documentation française, 1980, 169 p.

GORDON, Robert J. "The welfare cost of higher unemployment", dans BPEA, 1: 1973, p. 133-135.

GUINDON, Denis. "Les sources de la détérioration de la position relative des jeunes et des femmes sur le marché du travail au Québec" dans L'actualité économique, déc. 1982, no 4, p. 403-418.

HALL, Robert, E. "Why is the unemployment rate so high at full-employment?", BPEA, 3: 1970, p. 369-402.

HAMERMESH, Daniel S. Minimum wages and the demand for labor, Working paper, no 655, NBER, 1981.

HARVEY, Pierre. "Le plein-emploi: options et statégies" dans Le plein-emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, Douzième colloque Relations industrielles, 1981, p. 114-124.

HASAN, Abrar et DE BROUCKER, Patrice. The dynamics of unemployment; a transition flow analysis of the Canadian labour market , polycopie, Conseil économique du Canada, 1981.

HETU, Luc. "Le plein-emploi: utopie ou rêve réalisable" dans Le journal du travail, sept. 1982.

HUFSCHMITH, Georges. "L'homme au travail dans l'industrie" dans Demain le travail, ISE, Les rencontres de la Barbariga, Economica, Paris, 1982, p. 67-84.

HUGRON, Pierre. "Les P.M.E., la négociation collective et la création d'emplois" dans Le plein-emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, Douzième colloque Relations industrielles, Université de Montréal, 1981, p. 174-177.

HUOT, Claude. "Le patronat, les syndicats et les gouvernements: Le plein-emploi et la nouvelle révolution industrielle" dans Le plein-emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, Douzième colloque Relations industrielles, 1981, Université de Montréal, p. 180-188.

Institut Vanier de la famille. L'avenir du travail. Un apport au débat public sur l'avenir du travail, Ottawa, 1981.

LAFRENIERE, Jacques. "Pour protéger l'emploi. Une politique de main-d'oeuvre" dans Travail-Québec, sept.-oct. 1979, p. 41-44.

LAMARCHE, Pierre. "La multinationalisation des entreprises et l'emploi au Québec" dans Le plein-emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, Douzième colloque Relations industrielles, 1981, Université de Montréal, p. 75-78.

LICHNEROWICZ, André. "Informatique et travail" dans Demain le travail ISE, Les rencontres de la Barbariga, Economica, Paris, 1982, p. 127-138.

LIPPMAN, Steven A. et MC CALL, John J. "The economic of job search: a survey" dans Economic Inquiry, juin 1976, p. 155-189.

LUCAS, Robert E. "Unemployment policy", dans American economic review, mai 1978, p. 353-357.

MARSTON, Stephen. "Employment instability and high unemployment rates", dans International Journal of Social Economics, 1981, 28(4), p. 21-30.

ME KEE, Arnold F. "Inflation: The world behavioural Aspect" dans International Journal of Social Economics, 1981,28(4), p. 21-30.

Mc NEIL, Jeanine. "Les changements dans l'offre de travail" dans Le plein-emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, Douzième colloque Relations industrielles, 1981, Université de Montréal, p. 79-81.

MESSIER, Suzanne. Chiffres en main, mises à jour, Conseil du statut de la femme, janvier 1983, tableau 1303.

MESSIER, Suzanne. Perspectives d'emploi pour les Québécoises dans la décennie 1980, Première version, 10 juin 1983, Conseil du statut de la femme.

NICHOLLS, William. "The Vanier Institute Studies of the informal economy: the view from the ground up" dans Exploring word and income opportunities in the 1980's. Our future in the informal economy, L'institut Vanier de la famille, Ottawa, 1979, p. 25-31.

NIEMI, Beth and LLOYD, Cynthia B. "Female labor supply in the context of inflation", dans American economic review, May 1981, 71(2), p. 70-75.

OKUN, Arthur M. "Potential output: its measurements and significance" dans Proceedings of the Business and Economic Statistics Section, American Statistical Association, 1962, p. 98-104.

OUTIN, Jean-Luc. "Les composantes du coût social du chômage" dans Population, travail, chômage. Le plein-emploi en question, Etudes coordonnées par Henri Bartoli, Economica, 1982, p. 105-152.

POULIN-SIMON, Lise. Comment sortir de la crise et quelles sont les conditions d'une véritable relance? Conférence présentée au Colloque du Parti Québécois sur l'économie du Québec, Montréal, 27 mars 1983.

RHEAULT, Sylvie. La production sociale et les femmes, Etude réalisée dans le cadre des travaux préparatoires au Forum sur la question économique, Conseil du statut de la femme, août 1983, 116 p.

ROBERTSON, James. "Limits to growth: the crisis of the formal economy" dans Exploring work and income opportunities in the 1980's. Our future in the informal economy, Institut Vanier de la famille, Ottawa, 1979, p. 9-13.

RODRIGUE, Norbert. "La réduction de la durée de travail", dans Le plein emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, Douzième colloque Relations industrielles, 1981, Université de Montréal, p. 153-155.

ROSS, David. "Structural unemployment and the expanding informal sector" dans Exploring work and income opportunities in the 1980's. Our future in the informal economy, Institut Vanier de la famille, Ottawa, 1979, p. 3-8.

SCHAAFSMA, Joseph. "Inflation and the standard of living of Pensioners: A case study" dans Analyses de politiques, Hiver 1981, 7(1), p. 115-118.

STATISTIQUE CANADA. La population active, décembre 1982, cat. 71-001, tableaux 65 et 85.

STIGLER, George J. "Information and the labor market" dans Journal of political economy (supplément), Oct. 1962, p. 94-105.

SUMMERS, L.H. "Inflation, the stock market and Owner-occuped housing" dans American economic review, May 1981, 71(2), p. 429-434.

VAN SCHENDEL, Vincent. "La définition du taux de chômage" dans Interventions critiques en économie politique, Le travail, no 4, Hiver 1979, p. 52-55.

VANDELAC, Louise. "... Et si le travail tombait enceinte???" Essai féministe sur le concept travail dans Sociologie et sociétés, vol. XIII, no 2, oct. 1981, p. 67-82.

VANDELAC, Louise et al. Rapport de recherche sur la production domestique (7 études), Conseil du statut de la femme, août 1983.

POOR

QUALITY

ORIGINAL